

UNIDAD DIDÁCTICA:

MUJERES Y PODER

PODER CON; PODER POR; PODER PARA

Edita: Fundación *Isonomía*. Universitat Jaume I

Diseño y maquetación: Castellón Digital, S.L.

Impresión: Castellón Digital, S.L.

ISBN13: 978-84-694-1181-0

Prólogo

La realización de esta Unidad Didáctica es una gran aportación al mundo. Un regalo que un grupo de mujeres ofrece desde su conciencia social y de género, desde su interés por poner su granito de arena para la transformación del actual paradigma socioeconómico, el cual es como bien sabemos discriminatorio, violento e insostenible. Un grano de arena con un gran efecto multiplicador, puesto que está dirigido a la comunidad educativa, ámbito clave de actuación desde la perspectiva de género para lograr la erradicación de todas las formas de violencia y discriminación mediante las estrategias del empoderamiento y la coeducación.

No puede haber democracia ni desarrollo sostenible sin igualdad y, por ello, urge educar para la ciudadanía libre y responsable. El desarrollo de una cultura de paz e igualdad conlleva la eliminación de aquello que en la tradición y en el subconsciente contribuye a perpetuar y legitimar la cultura de la violencia, una cultura de la que mujeres y hombres somos víctimas y a la vez responsables puesto que la creamos desde nuestra ceguera psicosocial y de género.

Sin duda, se han logrado grandes avances en materia de igualdad tras décadas y siglos de esfuerzos y aportes feministas a la transformación de la sociedad, la cultura, la política... Sin embargo, desde el reconocimiento formal de los Derechos Humanos fundamentales hasta la consecución real del principio de igualdad y del ejercicio de la ciudadanía de las mujeres queda aún una gran distancia por recorrer. Si los derechos no se pueden elegir, construir, legislar o ejercer no existe una ciudadanía real. Y lo triste es que la ciudadanía civil, política, social, económica, laboral, cultural, sexual, etc. de las mujeres aún no es un hecho conseguido en gran parte de países del mundo, incluido el nuestro. Nuestra ciudadanía sigue siendo de segunda, sesgada y en contradicción continúa entre derechos y libertades, entre tradición y modernidad.

La escasa presencia de mujeres en las posiciones más elevadas de las estructuras económicas, políticas y/o culturales sigue siendo, a principios del tercer milenio, una realidad. Aunque muchas mujeres han conseguido introducirse en determinados niveles de las organizaciones, siguen sin lograr ocupar las verdaderas posiciones de poder. Los índices de segregación laboral de género horizontal y vertical (concentración de las mujeres en determinados sectores y puestos) apoyan esta afirmación. Y aunque las mujeres participan y hacen política, en los canales institucionales están infrarrepresentadas y viven situaciones de discriminación que dificultan su libre ejercicio. Existe también una gran brecha entre su participación en la ciencia, la cultura, la sanidad, el deporte, las nuevas tecnologías, etc. y su representatividad en la toma de decisiones en estos ámbitos. El Techo de Cristal, por tanto, sigue existiendo como entramado invisible de obstáculos que impiden el acceso y la promoción de las mujeres a posiciones que merecemos, no sólo por cuestiones de pleno derecho sino también por merecimientos profesionales y personales propios.

La violencia creada desde el patriarcado y mantenida desde el uso del Miedo como estrategia afecta a toda la organización y estructura de nuestras sociedades y, es por ello, que debe analizarse como un fenómeno sociocultural, el cual se expresa, es transmitido y se reproduce a través de los distintos agentes sociales, incluyendo a las propias mujeres y hombres. Desde distintas perspectivas, existe violencia cuando los seres humanos se ven influidos de tal manera que sus realizaciones están por debajo de sus realizaciones potenciales, de modo que cuando lo potencial es mayor que lo efectivo, y ello es evitable, existe violencia. Por ello, el Techo de Cristal es violencia, puesto que las mujeres no pueden desarrollar su potencial en los ámbitos de poder;

y es violencia de género, puesto que se genera por las relaciones asimétricas y complementarias de mujeres y hombres que el sistema patriarcal mantiene mediante la manipulación de nuestras identidades politizadas.

A partir de los años ochenta se multipliquen los estudios sobre el Techo de Cristal, con todas sus acepciones como “laberinto de cristal”, “paredes de cristal” o “suelo pegajoso”. Desde las primeras teorías feministas y explicaciones antropológicas, históricas y sociológicas sobre la división sexual del trabajo, hasta las más actuales, centradas en la Psicología Social y Organizacional, el sistema sexo/género aparece como elemento transversal en todas ellas. Elemento desde el que se articulan las ancestrales relaciones de poder-no poder, dominio y sumisión, existentes entre hombres y mujeres.

A lo largo de la socialización los valores de la masculinidad y feminidad atribuidos a cada sexo son incorporados y reproducidos como si de una segunda piel se tratara, generando estilos de vida, expectativas, actitudes e identidades de género diferenciales que forman el núcleo de los sistemas de regulación social, económica, cultural, sexual, etc. Hay que tener en cuenta que, contrariamente a la creencia generalizada, tanto hombres como mujeres nacemos diversos y completos, con características masculinas y femeninas (el conocido ying y yang oriental). Sin embargo, el proceso de socialización y el afianzamiento de la identidad de género provoca la discriminación de características y la escisión del Yo, convirtiéndonos a mujeres y hombres en seres incompletos, en dos mitades complementarias.

Es por ello que mujeres y hombres sufrimos violencia de género y desempoderamiento en distintos grados y que somos ‘víctimas’ del sistema patriarcal, ya que somos socializados desde el sexismo y otros prejuicios, los cuales nos obligan a desarrollar una determinada identidad de género a partir de unas creencias estereotipadas y nos excluye de diferentes espacios, coartando la libre expresión de nuestro Ser. La socialización conduce a mujeres y hombres al desempoderamiento en distintas manifestaciones y grados. Desde la “ética del cuidado” y del “ser-para-otro” se desempodera a las mujeres para hacer y para la toma de decisiones desde la autonomía y la individualidad. Desde la “ética del individualismo” y del “ser-para-sí mismo” se desempodera a los hombres a nivel emocional y respecto al cuidado. Aunque unos como otras sufrimos violencia de género, la posición de objeto subordinado genera que el desempoderamiento de las mujeres y las cotas de violencia vividas sean mayores.

Las consecuencias de la socialización de género provoca que los hombres, como grupo dominante, construyan (a partir de su identidad de género y creencias colectivas) estructuras y sistemas basados en el sexismo y otros prejuicios (como las culturas y políticas organizacionales), además de generar y autogenerarse elevadas cotas de violencia (asesinatos, violaciones, acoso sexual, muertes por accidentes, guerras, etc.). Liderazgos basados en el “poder sobre” o de “suma cero”, la lógica ganar-perder, el individualismo, la competitividad, el rechazo del cuidado y las emociones son los valores que predominan en el mundo público y productivo desde el androcentrismo y el predominio de la masculinidad. Las mujeres, por otro lado, contribuimos a la desigualdad a partir de las elecciones personales, también sexistas y autoviolentas, que realizamos a partir de nuestro condicionamiento de género (actitudes ante la vida privada y laboral en la que suele primar el cuidado del “otro” sobre los propios intereses, elección de estudios y profesión estereotipada, baja autoestima y motivo de logro, operaciones quirúrgicas, anorexias, etc.).

Por tanto, son nuestras creencias e identidades las que construyen y sostienen el Techo de Cristal. Según la mayoría de estudios, los factores que lo conforman interactúan entre sí, pudiendo categorizarse en barreras internas y externas. Las internas están relacionadas

con la propia subjetividad de las mujeres, sus actitudes, intereses profesionales o cualificación. Las externas tienen que ver con la existencia de prejuicios como el clasismo, el edadismo, el esteticismo o la homofobia unidos al sexismo y los estereotipos de género; la estructura, cultura y políticas organizacionales; la violencia estructural -leyes, valores o instituciones establecidas-, simbólica -como el lenguaje- y directa -como el acoso sexual o la discriminación salarial-; la doble jornada y las cargas familiares, etc.

La mayoría de iniciativas llevadas a cabo hasta el momento para superar el Techo de Cristal han centrado su enfoque en el análisis de las barreras externas e internas que impiden la promoción profesional de las mujeres y en el planteamiento de acciones para eliminarlas. El *mainstreaming* de género, los planes de igualdad y las acciones positivas son las estrategias fundamentales que dirigidas a eliminar los obstáculos externos, mientras que las estrategias de empoderamiento intentan superar las barreras internas que poseen las propias mujeres.

En la actualidad, se propone un replanteamiento en las estrategias dirigidas a aumentar la presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad. El cambio viene posibilitado por las actuales demandas organizacionales orientadas al logro de la eficacia y la calidad a través de su potencial más valioso: las personas. Desde finales de los años noventa las políticas de igualdad han evolucionado hacia la promoción de la gestión de la diversidad como medio para lograr la igualdad de oportunidades. Se ha pasado de una visión centrada en resolver problemas concretos de representatividad por una cuestión de justicia y derechos sociales al planteamiento de la necesidad del equilibrio de sexo y género en las posiciones de poder por motivos de ajuste a los requerimientos socioeconómicos actuales.

Las ventajas derivadas de la participación femenina en la toma de decisiones son valoradas actualmente no sólo como una reivindicación, sino como un modo de afrontar las exigencias planteadas por el entorno laboral actual, el cual exige como estrategia organizacional y socioeconómica el cambio de los valores “Tayloristas” y “Fordistas” hacia otros más “Humanistas” orientados hacia las personas y el cuidado de su talento. Las organizaciones vuelven su atención hacia el ‘capital intelectual’ y su ‘inteligencia emocional’ en busca de nuevas soluciones para aumentar la innovación necesaria ante la imparable globalización, a la vez que se cumple con el imperativo de la responsabilidad social y la legislación en materia de igualdad.

Por ello, las características de género femeninas han entrado en la arena del mundo de lo publico convirtiéndose en un valor en alza, no sólo en relación a competencias personales y profesionales, sino también respecto a intereses y modos de entender la vida y el trabajo. Las competencias asociadas a la feminidad deben formar parte del conocimiento de las organizaciones actuales, que demandan un liderazgo diverso desde la perspectiva de género y el afianzamiento de nuevos valores que tienen que ver con nuestra histórica misión de cuidado y servicio. Ya no es extraño observar como prestigiosos profesionales de la dirección y el liderazgo abogan por la libertad y la creatividad, la urgencia de dar a cada ser humano la posibilidad de desarrollar todo su talento, el cuidado de las personas y la importancia de la felicidad del personal en las organizaciones.

Felicidad, conciliación, emociones, intuición, empatía, sostenibilidad, cooperación, responsabilidad social... eran palabras prohibidas en el mundo productivo hasta la fecha. Sin duda, su valoración actual hace que parte del Techo de Cristal se desmorone por sí mismo, al menos en lo referente a la cultura y políticas existentes y respecto al perfil requerido para el liderazgo. La diversidad, y en concreto la de género (aportación equilibrada de los rasgos de masculinidad y feminidad ofrecida por mujeres y hombres), puede ser muy beneficiosa tanto a nivel personal como para el desarrollo socioeconómico.

Se han hecho muchas investigaciones sobre los estilos de dirección y liderazgo de mujeres y hombres sin resultados concluyentes. Aunque no podemos afirmar que una mujer por el mero hecho de serlo vaya a liderar desde estas competencias y valores, lo que sí es cierto es que siglos de socialización sí parecen tener efectos tanto en mujeres como en hombres y, por ello, es más probable que una mujer los desarrolle. Por otro lado, también es cierto que durante mucho tiempo el estereotipo de género femenino nos alejó de las posiciones de poder porque no cumplíamos el perfil. Ahora que sí encajamos es el momento de usarlos como una estrategia, que fomenta nuestro empoderamiento y autoestima de género tan históricamente dañada (aunque mi propuesta es que logremos construir un pacto y una sociedad sin géneros).

El acceso de las mujeres a posiciones de poder se mantiene como uno de los desafíos sociales más importantes del siglo XXI, y, como tal, figura entre los acuerdos finales aprobados por la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín durante 1995 y en distintos Planes de Acción europeos, nacionales y regionales, incluida nuestra Ley de Igualdad. Las agendas políticas mundiales y las de las organizaciones más punteras, innovadoras y visionarias incluyen entre sus objetivos prioritarios una participación equilibrada de mujeres y hombres en las posiciones de poder y tratan, por ello, de generar entornos inclusivos y benevolentes para atraer su talento.

Sin embargo, a pesar de la benevolencia de las acciones desarrolladas y de la necesidad de que sigan realizándose, considero que lograr cambiar el paradigma socioeconómico pasa irremediablemente por actuar en lo interno, en las creencias que son la base de la creación de nuestra realidad. El cambio de creencias sociales y de la subjetividad de mujeres y hombres es la base para la transformación social, puesto que el mundo es producto de nuestra manera de pensar. Creamos lo que creemos y es por ello que hemos de creer en otros valores integrándolos en nuestras identidades para que otro mundo sea posible.

Es necesario, por tanto, realizar acciones dirigidas a transformar las creencias de la gran mayoría del personal directivo, político, empresarial, etc. Hay que empoderar a mujeres y hombres en las organizaciones para que comprendan la necesidad del cambio de paradigma desde el rígido masculinismo hacia valores más diversos desde la perspectiva de género. Es necesario invertir en estrategias para lograr que las personas de una organización puedan superar las tradicionales barreras que han impedido que desarrollen todo su potencial desde su ser infinito, completo y creador (con las características propias tanto masculinas como femeninas sin penalizaciones), eliminando los prejuicios que impiden la aceptación de la diferencia, y logrando unos entornos verdaderamente inclusivos de mujeres y hombres. Acciones de sensibilización, formación o *coaching* para potenciar la integración en equilibrio de lo masculino y lo femenino en las personas potenciarán la evolución de las culturas organizacionales hacia una nueva socioeconomía más humana, sostenible, igualitaria y conciliadora con la vida. Las organizaciones e instituciones ganarán en innovación, creatividad, talento, reducción de costes, productividad, fidelización de clientela, apoyo de la ciudadanía, etc.

Por otro lado, todas las actuaciones que puedan realizarse en el ámbito educativo (primaria, secundaria, formación profesional, universidades e, incluso, educación de personas adultas) tienen una importancia fundamental como estrategias a medio y largo plazo. Sensibilizar, formar y ofrecer materiales y herramientas de trabajo al profesorado para que fomenten entre el alumnado el desarrollo de identidades diversas, empoderadas, igualitarias y libres es una clave para la transformación del paradigma socioeconómico y el acceso de las mujeres a posiciones de poder. Las niñas y niños de hoy son los hombres y las mujeres del futuro que pueden hacer real ese otro mundo que hoy parece casi utópico.

La construcción de una cultura de paz, igualdad y libertad implica empoderar y coeducar a niñas y niños, adolescentes y jóvenes. El empoderamiento y la coeducación (como educación empoderadora) son estrategias para fomentar el desarrollo de la humanidad. La coeducación educa para la paz y el bienestar recuperando los valores de cuidado femeninos (basados en el Amor) que hasta la fecha han sido desvalorizados y limando la violencia, el individualismo y la agresividad asociada a la masculinidad extrema (extrema al ser escindida de la feminidad y constuirse por su oposición y complementariedad). El desarrollo de un ser íntegro donde masculinidad y feminidad conviven en armonía es la clave para la eliminación de la (auto)violencia y la desigualdad existente.

El empoderamiento implica deconstruir las identidades basadas en los géneros complementarios masculino y femenino para apoyar el desarrollo de sujetas y sujetos completos y libres, conscientes de su capacidad creadora y su poderío personal y social. El empoderamiento, en última instancia, implica modificar las creencias y normas colectivas que rigen el mundo y, por tanto, su construcción, a partir del cambio individual de la subjetividad de las personas, creadoras de la realidad a partir de sus pensamientos y modos de relación consigo mismas y las demás. El concepto define también la necesidad de ocupar espacios de responsabilidad desde el poder de suma positiva (poder para, con y desde), entendiéndolo como potencia que compensa la relación asimétrica que el poder ha establecido con los grupos humanos más desfavorecidos, de modo que se pueda equilibrar dicha situación de desigualdad. El empoderamiento, por ello, implica transformar el poder desligándolo de la violencia para liderar desde el Amor y la inclusión de la diversidad. El empoderamiento construye, por todo lo dicho, libertad y bienestar personal y socioeconómico.

Esta Unidad Didáctica se propone como recurso para trabajar en las aulas desde la coeducación y el empoderamiento, lo que supone encaminar la práctica educativa hacia la consecución de la eliminación de los obstáculos, invisibles o visibles, que impiden o restringen el nuevo horizonte, basado en principios inherentes al modelo de sociedad democrática que se proclama como una necesidad primordial en nombre de la sostenibilidad del planeta y el sistema, la reestructuración económica tras la actual crisis y el bienestar de todas las personas.

Transformar la realidad que arrastra la herencia injusta de una construcción social androcéntrica, compensar las desigualdades provocadas por esa construcción jerarquizada, posibilitar el desarrollo integral de las capacidades de niñas y niños sin restricciones de género y/o respetar y valorar las diferencias entre las personas son objetivos que la coeducación conlleva y que, desde esta Unidad, se plantean con orientaciones teóricas y propuestas. Quienes la han elaborado, lo han hecho desde el discurso y desde la práctica. Por ello, contiene apartados teóricos en relación al sistema sexo/género y el poder, una breve mirada desde la Historia, aspectos clave sobre la Ley de Igualdad, datos actuales sobre la presencia de las mujeres en posiciones de responsabilidad, bibliografía, webgrafía y actividades dirigidas al alumnado. Las actividades que se plantean serán una ayuda eficaz para todo el profesorado que desee trabajar desde una práctica coeducativa apoyando el cambio de paradigma y el acceso de las mujeres al poder en igualdad de condiciones.

El alumnado tendrá la oportunidad de reflexionar desde una mirada de género la realidad existente, desarrollando competencias que fomentarán su empoderamiento como seres humanos, a la vez que se les hace partícipes y cómplices de la creación de una nueva realidad desde una ciudadanía responsable y crítica. Felicidad, libertad y, en definitiva, Amor son conceptos a recuperar no sólo en beneficio de la paz, el bienestar y la calidad de vida de las personas y la sociedad, sino también de la economía, la política y todos aquellos ámbitos desde donde construimos y compartimos la vida.

Maite Sarrió Catalá
Doctora en Psicología por la Universitat de València. Experta en mujeres y poder.

Índice

PARTE I

1. Justificación

En todos los proyectos y leyes educativas actuales, se establece como normativo el principio de no discriminación por razón de sexo con el fin de que las desigualdades basadas en el sexo/género, que se producen en la sociedad, no sean transmitidas por la educación académica.

La elección del tema de la unidad "Mujeres y poder" se debe a que, aún encontrándonos en el siglo XXI y existiendo testimonios importantes del cambio producido en el comportamiento de las mujeres y su acceso al ámbito de lo público, aquellas que ocupan puestos en la toma de decisiones siguen siendo pioneras.

Así pues, por esta discriminación que afecta a las mujeres y la necesidad de eliminar el famoso "techo de cristal[1]", hemos elaborado este nuevo trabajo dirigido al alumnado. Consideramos que sólo educando en igualdad conseguiremos romper los obstáculos y las barreras que impiden, a las mujeres, el acceso y el ejercicio del poder.

Es necesario que desde la escuela se eduque a niños y niñas por igual, potenciando las cualidades positivas vinculadas a ambos géneros y requiriendo para cada puesto a la persona que mejor lo pueda ejercitar.

2. Objetivos generales de la unidad didáctica

- Llegar a comprender la dicotomía género / sexo.
- Ser capaz de definir poder, sus distintos tipos y ámbitos.
- Comprender y conocer el papel de las mujeres a lo largo de la historia.
- Reconocer las desigualdades en el poder por razón de sexo y género.
- Conocer los factores y las barreras que provocan el desempoderamiento de las mujeres.
- Conocer la legislación vigente en materia de género e igualdad.
- Utilizar el vocabulario específico de la unidad.
- Realizar lectura y comprensión de diferentes textos.
- Utilizar el lenguaje gráfico para el tratamiento de datos estadísticos.
- Buscar y utilizar información, en diferentes fuentes, para la elaboración de conclusiones.
- Debatir en clase los resultados obtenidos.
- Leer, comparar y contrastar textos históricos.
- Indagar e investigar sobre los usos del poder.
- Analizar la explicación multicausal de la percepción de las diferencias, y de la lucha de las mujeres por llegar a los puestos de toma de decisiones.
- Tomar conciencia de las diferencias existentes en el ejercicio del poder.
- Reconocer la importancia de intercambiar ideas y de comunicarse.
- Reflexionar sobre el entorno masculinizado.
- Valorar como positivas las cualidades de hombres y de mujeres por igual.
- Aportar claves para el empoderamiento de las mujeres.
- Reconocer la importancia de la sororidad[2] y el establecimiento de redes entre mujeres.

1 Ver definición en el bloque 5: Términos clave.
2 Ver definición en el bloque 5: Términos clave.

3. Contenidos específicos de la unidad didáctica

- Conocimiento y comprensión de los conceptos de género y sexo.
- Definición de poder y sus tipos.
- Definición y ejemplificación de nuevos conceptos: empoderamiento, techo de cristal y sororidad.
- El papel de las mujeres a lo largo de la historia.
- Utilización de herramientas matemáticas de representación gráfica para la visualización de la participación de las mujeres en los diferentes sectores.
- Conocimiento y comprensión de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Otros conceptos: *mainstreaming*, acción positiva, estereotipos, cuotas, paridad…

4. Contribución de esta unidad didáctica a las competencias básicas

Es necesario trabajar las competencias básicas en esta unidad didáctica para conseguir que las alumnas y los alumnos adquieran la capacidad de aplicar conocimientos, habilidades y actitudes en contextos diferentes. Ello les permitirá, por un lado, sentar unas bases adecuadas para poder intervenir activa y críticamente en la sociedad y, por otro, les capacitará para su empoderamiento y realización personal, para el ejercicio de la ciudadanía activa, la incorporación satisfactoria a la vida adulta y el desarrollo de un aprendizaje permanente a lo largo de la vida.

Estas competencias básicas, que provienen de las propuestas realizadas por la Comisión Europea de educación y que se concretan en la legislación educativa vigente tanto a nivel estatal como a nivel autonómico, son:

Competencia en comunicación lingüística: se refiere a la utilización del lenguaje como instrumento tanto de comunicación oral y escrita, como de aprendizaje y de regulación de conductas y emociones; así como de mediación y comprensión intercultural.

Competencia matemática: supone aplicar destrezas y actitudes que permitan razonar matemáticamente, comprender la argumentación matemática, expresarse y comunicarse en el lenguaje matemático; que les permita resolver problemas de la vida cotidiana y del mundo laboral.

Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico: es la habilidad para interactuar con el mundo físico, tanto en sus aspectos naturales como en los generados por la acción humana, de modo que facilite la comprensión de sucesos, la predicción de consecuencias y la actividad dirigida a la mejora y preservación de las condiciones de vida propia, de las demás mujeres y hombres, y del resto de seres vivos.

Competencia en el tratamiento de la información y competencia digital: consiste en disponer de habilidades para buscar, obtener, procesar y comunicar la información y transformarla en conocimiento. Incluye aspectos diferentes que van desde el acceso y selección de la información, hasta el uso y la transmisión de ésta en distintos soportes, incluyendo la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como un elemento esencial para informarse y comunicarse.

Competencia social y ciudadana: hace posible comprender la realidad social en que se vive, cooperar, convivir y ejercer la ciudadanía

democrática en una sociedad plural, así como comprometerse a contribuir a su mejora. También supone, en el ámbito personal, el desarrollo de la autoestima, la dignidad, la libertad y la responsabilidad.

Competencia cultural y artística: implica conocer, comprender, apreciar y valorar críticamente diferentes manifestaciones culturales y artísticas, utilizarlas como fuente de enriquecimiento personal y disfrute, y considerarlas como parte del patrimonio cultural de los pueblos.

Competencia para aprender a aprender: significa disponer de habilidades para iniciarse en el aprendizaje y ser capaz de continuarlo de manera autónoma, tener control y gestión de las propias capacidades y conocimientos, manejar eficazmente recursos y técnicas de trabajo individualmente, tener la aptitud de cooperar con los y las demás, y autoevaluarse.

Competencia en autonomía e iniciativa personal: es la adquisición de la conciencia y aplicación de un conjunto de valores y actitudes personales interrelacionadas, como la responsabilidad, perseverancia, conocimiento de sí mismo/misma, autoestima, creatividad, autocrítica, control emocional, capacidad de elegir, de calcular riesgos y de afrontar los problemas, así como la capacidad de demorar la necesidad de satisfacción inmediata, de aprender de los errores y de asumir riesgos. Es la capacidad de transformar las ideas en actos.

Con esta unidad didáctica, pretendemos que las alumnas y los alumnos desarrollen y alcancen todas estas competencias, por eso proponemos una serie de actividades que les permitan conseguirlas. Diseñamos diversas tareas: búsqueda bibliográfica, lectura de textos y comprensión lectora, producciones propias (competencia en comunicación lingüística), cálculos y representaciones matemáticas, estudio y tratamiento de datos (competencia matemática), trabajos individuales y colectivos, utilización del lenguaje no sexista, conocimiento de la actualidad económica, política y cultural, conocimiento de la legislación vigente en materia de género (competencia social y ciudadana), debate y reflexión (competencia en autonomía e iniciativa personal, competencia para aprender a aprender), análisis de documentos, búsqueda y lectura de páginas web (competencia en el tratamiento de la información y competencia digital) y conocimiento del entorno y de la diversidad cultural (competencia cultural y artística, competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico).

5. Metodología y orientaciones didácticas

La metodología para desarrollar esta unidad seguirá los siguientes principios:

- Fomentar la construcción de aprendizajes significativos.
  - Significación psicológica.
  - Significación lógica con el contenido tratado.
  - Significación funcional.
- Partir de conocimientos previos del alumnado.
- Realizar actividades para conseguir que los alumnos y las alumnas sean autosuficientes ante los problemas que se puedan encontrar, es decir desarrollar la capacidad de "aprender a aprender".
- Estimular el interés y la participación activa de los y las alumnas en las actividades que se lleven a cabo.
- Promover el trabajo en equipo mediante la realización de ejercicios prácticos e informes en grupos de dos o más alumnos o alumnas.

La metodología utilizada combina teoría y práctica. **En este sentido, la unidad didáctica se estructura de la siguiente manera:**

- **LEER PARA SABER**: previamente a la realización de las actividades propuestas, se intercalan sesiones teóricas a fin de que el alumnado se familiarice con los nuevos conceptos que se trabajarán en las clases prácticas.
- **ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE**: tras las aportaciones teóricas se plantean, en cada uno de los bloques temáticos, actividades prácticas.

  Las actividades están diseñadas para desarrollarlas de manera individual sin embargo, también se aconseja que algunas se realicen en grupos.

  Recomendamos que el número de alumnos y alumnas de los grupos de trabajo sea de cuatro o cinco, en ningún caso debería ser superior a seis. Así mismo, nos parece conveniente que cada grupo sea paritario, esto es, esté constituido por un número igual o similar de chicas que de chicos.

  Después de realizar las actividades, individual o grupalmente, se hará siempre una puesta en común en gran grupo.
- **QUÉ PUEDES HACER TÚ**: tras la experimentación y la reflexión también se ha considerado oportuno establecer un apartado donde se incluyen medidas de acción positiva dirigidas a conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres, permitiendo al alumnado tener herramientas que propicien el cambio social para que la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad.
- **TÉRMINOS CLAVE:** se ha incluido un glosario de términos para ayudar al alumnado a comprender algunos de los conceptos introducidos por primera vez en su vocabulario.
- **MUJERES Y PODER:** se ha considerado positivo dedicar un bloque a la visibilización de mujeres que ocupan, o han ocupado, puestos de poder en la toma de decisiones.
- **REFLEXIONES FINALES**: una vez finalizada la unidad didáctica el profesor o profesora evaluará el grado de aprendizaje adquirido por cada alumno o alumna.
- **BIBLIOGRAFÍA/WEBGRAFÍA:** enumeración de referencias bibliográficas y páginas web para profundizar en la materia.
- **ANEXOS:** donde se incluyen enlaces a páginas web de interés.

Este material está pensado para que el/la docente lo trabaje, no en una clase sino a lo largo del curso. Los objetivos no podrían cumplirse si la unidad se tratara en una sesión ocasional y fuera del contexto curricular.

Obviamente, la unidad está programada de una manera general, el profesor o la profesora deberá adecuar los contenidos y las actividades al nivel y la edad del alumnado, aunque se aconseja que esta unidad didáctica sea impartida en el segundo ciclo de educación secundaria obligatoria y bachillerato.

6. Evaluación

La evaluación de la unidad tenemos que entenderla como un proceso valorativo que nos pueda facilitar un diagnóstico claro y concreto de la situación individual del alumnado respecto del aprendizaje.

La evaluación debe tener un carácter orientador y autocorrector del proceso de aprendizaje. Así pues, la evaluación tiene por objeto conocer el grado de asimilación de contenidos adquiridos o interiorizados por cada alumno o alumna al final de la instrucción.

En este sentido, la evaluación la realizaremos teniendo en cuenta los siguientes ítems:

- **Producciones del alumnado,** individual o de grupo, a través de cuadernos de trabajo, presentaciones, carteles y cuestionarios.

- **Observación sistemática del proceso de aprendizaje** mediante el seguimiento directo de las actividades.
- **Observación sistemática de las actitudes personales del alumnado**, de su forma de organizar el trabajo, de las estrategias que utiliza, de cómo resuelve las dificultades con las que se encuentra...

  Hay que extremar la observación en los grupos de trabajo del alumnado.
- **Realización de una evaluación grupal** tomando como referencia la técnica del Philips 6/6[3]: el profesorado podrá comprobar con ella la madurez del alumnado y su avance en el proceso de aprendizaje de un modo global.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- Describir la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política, y en la toma de decisiones, a todos los niveles.
- Distinguir la existencia que hay una ideología que legitima la dominación masculina perpetuando, con ello, la discriminación.
- Identificar la idea del empoderamiento, de la necesidad de que las mujeres contribuyan en plenitud de condiciones y de capacitación para la construcción de la sociedad.
- Rechazar conductas violentas generadas por el hecho de pertenecer a uno u otro sexo.
- Respetar el principio de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las leyes que lo amparan.
- Participar de forma constructiva (escuchar, considerar las opiniones ajenas, llegar a acuerdos y aportar opiniones razonadas), en situaciones de actividades grupales, respetando las normas que hacen posible el intercambio en estas situaciones.

Por tanto, teniendo en cuenta los objetivos que nos marcamos para esta unidad didáctica, los criterios de evaluación que se van a seguir nos permitirán evaluar la capacidad del alumnado para:

- Conocer la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Adquirir una actitud crítica que garantice un igual derecho al ejercicio del poder de mujeres y hombres, a través del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.
- Fomentar valores de participación, solidaridad y tolerancia, implicando al alumnado con el principio de igualdad de oportunidades entre los sexos.
- Valorar y respetar la igualdad de derechos y oportunidades de todas las personas, con independencia de su sexo, rechazando los estereotipos y cualquier discriminación.

3 Consiste en dividir un gran grupo en subgrupos de, como máximo, 6 personas, las cuales discuten durante 6 minutos para responder sobre un tema o problema (previsto o bien que haya surgido como tema durante una reunión, taller...). Seguidamente, una persona del grupo se reúne con las otras y otros 5 representantes y se vuelve a formar un nuevo grupo de 6, que por seis minutos más, discutirán el mismo asunto, hasta que se llegue a una conclusión general.
Desarrollo: los subgrupos se reúnen y cada integrante expone su opinión durante un minuto. Una persona, designada por el grupo, realiza la función de secretaría tomando nota de las aportaciones y, en el último minuto, realiza un resumen de opinión del subgrupo. Un/a portavoz de cada grupo expone en el aula común sus resultados, que una vez comparados con los del resto de los subgrupos serán sintetizados por la persona moderadora y anotados en la pizarra.

PARTE 2

Introducción

Las mujeres a lo largo de la Historia se han visto privadas de la práctica del poder, y cuando lo han ejercido ha sido poco reconocido y más bien invisible. La influencia femenina en los ámbitos de poder sólo ha estado admitida por la sociedad si el poder de la mujer se escondía tras un figura masculina (un padre, un marido,... "tras un gran hombre siempre hay una gran mujer"), pero la participación directa de las mujeres en la toma de decisiones, en la ejecución y control de las mismas ha tropezado, y lo sigue haciendo, con múltiples obstáculos.

A pesar de tener reconocidos la mayoría de derechos como seres humanos y como ciudadanas, el acceso de las mujeres a los cargos de poder es todavía una asignatura pendiente.

¿Por qué la intervención de las mujeres en puestos de responsabilidad es mucho menor que la de los hombres en cualquiera de los ámbitos político, social, económico o laboral? Una de las principales razones es la tradición histórica, que ha conseguido que la incorporación a los puestos de liderazgo haya llegado muy tarde y eso ha generado un retraso que debe enfrentarse e ir superando.

Actualmente, muchas mujeres que han alcanzado la cima del poder lo han conseguido tras un considerable sobreesfuerzo. La mayor parte de ellas afirman que las condiciones exigidas en la consecución del poder fueron mucho más duras que las requeridas a sus compañeros varones. Ello contrasta con los datos de formación, puesto que desde hace ya tiempo las mujeres superar o igualan en número a los hombres.

Las mujeres representan el 50% de la fuerza de trabajo, pero sólo alcanzan el 10% de los puestos ejecutivos. Según los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1998, la presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad no superaba el 3%. En el caso de España, en el año 2004, las mujeres ocupaban sólo el 5,4% de las presidencias de los consejos de administración de las grandes empresas (IBEX 35), y aunque los porcentajes de mujeres directivas aumentan, tampoco los datos son muy favorables. Más recientemente, y de acuerdo con el informe *Las Mujeres y la Toma de Decisión*[4] (2007), las mujeres sólo suponen un 6% de los consejos de Administración. Esto significa en números reales, que de los 548 consejeros y consejeras del IBEX, únicamente 35 son mujeres.

La idea colectiva, y profundamente arraigada en todas las sociedades, de que ciertos niveles de poder deben ser exclusivamente ocupados por varones, continua generando desigualdad, por lo que es necesario que esta visión desaparezca y se establezca una sociedad más igualitaria. Tal y como se extrae del estudio dirigido por Cecilia Castaño[5] para el Instituto de la Mujer, se establecen los siguientes argumentos como impedimento básico de las mujeres a acceder a puestos de decisión, sobre todo en el ámbito empresarial: la escasez de modelos positivos de mujeres triunfadoras en los puestos directivos de máximo nivel, se retroalimenta en el siguiente círculo vicioso:

- Como hay pocas mujeres, las posibles candidatas no se deciden a dar el paso, no se sienten cómodas y descartan colocarse en los puestos de salida.

4 Estudio desarrollado por la Asociación de Mujeres Juristas Themis (2007).
5 Castaño, C. (2009): "Mujeres y poder empresarial en España". Col. Estudios. 108. Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad.

- Como hay pocas mujeres, las que se deciden a ascender se ven obligadas a moverse en una cultura masculina que las rechaza, sometidas a un escrutinio intenso que puede desalentar a otras mujeres.
- Como hay pocas mujeres, la cultura no cambia. Las chicas jóvenes perciben esos problemas y no se deciden a incorporarse en la vía de la alta dirección, por la que, en otras condiciones, se sentirían atraídas.
- Por lo tanto, la sociedad actual debe tomar conciencia de que sin la intervención plena de las mujeres en todos los apartados de la vida social, política, judicial, cultural y económica no se puede hablar de una democracia real.

Bloque 0. Analizando la actualidad

0.1 ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.BLOQUE 0

A) Actividades individuales

Actividad 1. Observa las siguientes fotografías actuales

1) Astronautas



2) G-20



3) Consejo general del poder judicial





4) Militares





5) Policías	6) Gobierno de España (legislatura 2007-2011)
	

Tras la observación contestad a las siguientes preguntas:

- ¿Cuántas mujeres hay en las fotografías? ¿Qué deduces de las imágenes? ¿Qué piensas?
- ¿Crees que desarrollan un papel importante? ¿Por qué?

Actividad 2. Consulta el siguiente enlace web: www.levante-emv.com/comunitat-valenciana/2009/11/17/cinco-rectores-sacan-pecho-culpan-administracion-empresas-id-riqueza/652177.html

Realiza un breve análisis del mismo.

B) Actividad en grupo

Actividad 3. Comprobad la presencia de las mujeres en la prensa escrita. Por grupos de trabajo, buscad en diversos periódicos las firmas de mujeres y de hombres en diferentes artículos. Analizad en que sección se encuentran (noticias nacionales, internacionales, sociedad, entrevistas, opinión, deportes…)

Responded a las siguientes cuestiones:

- ¿En qué secciones existe un mayor número de periodistas mujeres?
- ¿Qué temas tratan mayoritariamente los periodistas hombres?
- ¿Por qué creéis que se dan estos resultados?
- Redactad un pequeño informe con las conclusiones que habéis extraído y buscad un argumento que sustente las diferencias?

Bloque 1. Leer para saber

1.1 SISTEMA SEXO-GÉNERO

El sexo hace referencia a la condición orgánica que distingue al macho de la hembra en los animales y las plantas. Viene determinado por la información contenida en un par de cromosomas (XX hembra, XY macho). La biología reconoce que en la especie humana existen dos sexos: el hombre y la mujer.

El sexo es el hecho biológico que marca, de manera diferenciada, la posibilidad de intervención de los individuos en la reproducción de la especie. El sexo en sí mismo no tiene implicaciones sociales, culturales, ni históricas.

El género, según lo define Carrasco[6] (1999), es la representación de todo aquello que

6 Carrasco, C. (1999): “Trabajos y cuidados: hacia una reorganización social del tiempo y el trabajo”. Revista de servicios sociales y política social, Nº 45.

en hombres y mujeres es producto de procesos sociales y culturales.

El término género, por tanto, tiene que ver con la distribución de recursos, de poder y de cualidades. Es una construcción sociocultural que, partiendo de la diferencia de sexos biológicos, asigna a hombres y mujeres características diferentes y plantea para cada uno de ellos expectativas sociales diferenciadas de manera dicotómica, jerárquica y excluyente, dividiendo a las personas en dos categorías: femenina y masculina. Como este concepto está definido como construcción sociocultural, varía de cultura en cultura, y en cada momento histórico. (Ejemplo: tradicionalmente se ha atribuido a las mujeres la función de cuidar a los hijos y/o a las hijas, pero no hay ninguna razón biológica que explique por qué deben ser las mujeres las que se encarguen de estas tareas).

A los niños se les potencia, educa o refuerza en unas capacidades, -asertividad, decisión, iniciativa, acción,...-, impidiendo el desarrollo de otras, mientras que a las niñas se les inculcan otra serie de actitudes, como la sumisión, los cuidados, la entrega, la comprensión… y se evitan otras consideradas "propias de hombres".

La antropóloga estadounidense Margaret Mead[7] demostró en sus obras que los roles de género difieren de una sociedad a otra, y defendió que las capacidades y aptitudes atribuidas a los hombres y a las mujeres varían de una época a otra, entre sociedades, lo que significa que no están establecidas por la biología, sino por la sociedad. Consideraba que los patrones de racismo, belicismo y explotación ambiental eran costumbres adquiridas, y que la sociedad humana era capaz de modificar dichos esquemas para construir nuevos principios sociales totalmente distintos.

1.2 LOS ESTEREOTIPOS Y LOS ROLES

Según la Real Academia Española de la Lengua (RAE) el estereotipo es una imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable. Se basa en ideas preconcebidas que distorsionan la realidad porque seleccionan o hacen énfasis en unos atributos en detrimento de otros. A partir de unos pocos rasgos, nos configuramos una imagen de los individuos y establecemos unas expectativas de comportamiento sobre ellos (por ejemplo, los catalanes y las catalanas son tacaños y tacañas; los madrileños y las madrileñas chulos/as; las chicas son débiles físicamente, los chicos fuertes; las mujeres son habladoras y los hombres callados).

Por otro lado, los roles hacen referencia a los papeles, funciones y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y hombres; mientras al rol femenino se le ha asignado primordialmente el espacio doméstico, lo reproductivo, al rol masculino se le ha adjudicado el espacio público, lo considerado productivo. Los roles son asumidos de forma inconsciente y llevan aparejados una serie de tareas que se supone deben cumplir.

1.3 EL PODER

La RAE de la lengua define como poder (verbo) la facultad o potencia de hacer algo, sin embargo, coloquialmente el poder es definido como tener más fuerza que alguien. También el poder (sustantivo) es definido como dominio, facultad y jurisdicción que cualquiera tiene para mandar o ejecutar algo. Poder significa, por tanto, fuerza, vigor, capacidad, posibilidad, poderío, potestad, autoridad, ...

7 Margaret Mead (1901-1978). Antropóloga americana, la cual, entre 1931 y 1933, abandonó los Estados Unidos para vivir entre las y los nativos de tres comunidades de Nueva Guinea: la arapesh, la mundugumor y la chambuli. En el seno de estas sociedades estudió la forma en que las condiciones culturales y la educación influyen de forma más decisiva que las circunstancias biológicas, sobre la personalidad y los papeles sociales de las mujeres y de los hombres.

Así, desde los orígenes de la Humanidad se ha luchado por obtener el poder, en todos los ámbitos de la vida, y para alcanzarlo se ha recurrido a la fuerza, la violencia, la supresión de derechos, la opresión, la guerra, la negación del conocimiento...

Así mismo, aunque hace tiempo se reconoce el derecho fundamental de las mujeres y los hombres a participar en la vida política, en la práctica, la distancia en materia de equidad de *jure y de facto*[8] en la esfera del ejercicio del poder y de la adopción de decisiones, sigue siendo amplia.

En general, las cifras que presentamos, y que posteriormente se analizarán en el Bloque 2, muestran únicamente sólo un aumento simbólico del poder de las mujeres, por lo que el equilibrio entre los géneros todavía no se ha alcanzado.

1.4 TIPOS DE PODER

El poder que analizamos en esta unidad es el de la capacidad de influir en las personas y en los acontecimientos (hechos, sucesos…); es el poder que desempeñan mujeres y hombres dependiendo de sus personalidades, capacidades, actividades y situaciones. Siguiendo esta definición, podemos establecer la siguiente clasificación sobre el poder basada en la obra de Jorge Fernadez[9]:

- **Poder familiar**: es el que ejercen los progenitores sobre sus criaturas durante su minoría de edad, por medio de la patria potestad. En la práctica lo desempeña el marido aunque en algunos casos la mujer, pues legalmente existe una posición igualitaria.
- **Poder social**: es el que nace en el seno de la sociedad civil que nos rodea, donde se imponen modas, rutinas y comportamientos, cuyo cumplimiento, o infracción, premia o reprueba con elogios, o censuras.
- **Poder político**: es el que tiene por ámbito el Estado y, por tanto, su ejercicio entraña el gobierno formal y directo de las comunidades humanas.
- **Poder económico**: su ejercicio se refleja en el gobierno (indirecto) de seres humanos, mediante el control de los bienes y servicios, de los factores de la producción y del comercio.
- **Poder religioso**: es el poder que se ejerce para modificar la conducta de los seres humanos en el presente, con base a sanciones y recompensas que se impondrán o recibirán en otra vida.
- **Poder cultural**: es el que nos hace actuar dentro del conjunto de normas y comportamientos que una generación impone a otra posterior, dentro de una misma comunidad.

Así mismo, según la forma de ejercerlo, se han definido cuatro clases de poder[10]: el poder sobre -un poder controlador, de suma cero, en el que el aumento de poder de una persona implica la pérdida de poder de otra-; y otros tres poderes -poder para, poder con y poder desde dentro- que se definen como poder de suma positiva, debido a que el incremento de poder de una persona incrementa el poder total disponible, esto es, se basan en relaciones sociales más democráticas y en el impulso del poder compartido.

Poder "sobre", es el poder más común y general, representa la habilidad de una persona para hacer que otras actúen en contra de sus deseos. Este tipo de poder controlador suele manifestarse en los conflictos, pero también en la ausencia de éstos. El poder sobre alguien implica que se tiene la capacidad de influir en la toma de decisiones de la persona sobre la que se ejerce el mencionado dominio. Dejar de hacer algo, no oponerse, no enfrentarse, implica presencia de poder. A esto se le denomina poder invisible. Según Batliwala[11], las decisiones que

8 De derecho y de hecho.
9 Fernández, J. (1994): "El poder y sus tipos". Boletín Mexicano de derecho comparado, Vol XXVII, num. Sep-dic.
10 Rowlands, Jo. (1997): "Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: un modelo para el Desarrollo". En Magdalena León (comp.) Poder y empoderamiento de las mujeres. TM Editores, Colombia, p. 213-245.
11 Batliwala, S. (1983): Empowerment of Women in South Asia: Concepts and Practices, Asian-South Pacific Bureau of Adult Education and Freedom from Hunger Campaign, New Dehli.

confiere el poder sobre, se toman con relación a bienes y recursos, que pueden ser materiales (físicos, financieros, de tierra, de agua, del cuerpo o del trabajo), intelectuales (conductas, información e ideas) o ideológicos (creencias, valores y actitudes).

El Poder "para" sirve para incluir cambios por medio de una persona o grupo líder que estimula la actividad en otros e incrementa su ánimo. Es un poder creativo o facilitador, que abre posibilidades y acciones sin dominación.

El Poder "con" es el que se ejerce en grupo y presenta una solución compartida a sus problemas. El interés del grupo prevalece sobre el individual.

Y el Poder "desde dentro" o poder "por" representa la habilidad para resistir el poder de otros mediante el rechazo a todo aquello que no se desea. Se basa en el aumento de la confianza en un/a mismo/a, poder propio a las demandas indeseadas.

1.5 EMPODERAMIENTO

Este concepto surge en la conferencia internacional de Beijing, organizada por Naciones Unidas en 1995. Procedente del inglés "Empowerment" se ha traducido al castellano por "empoderamiento", entendido como sinónimo de potenciar, capacitar, facultar...

En los estudios de género y desarrollo se ha generalizado, en estos últimos veinte años su uso, utilizándolo para definir la necesidad que tienen las mujeres de asumir el control sobre ellas mismas. Así, es el proceso por el cual las personas, y sobre todo las mujeres o grupos discriminados, fortalecen sus capacidades, su confianza, visión y protagonismo como colectivo social para impulsar cambios positivos en sus vidas.

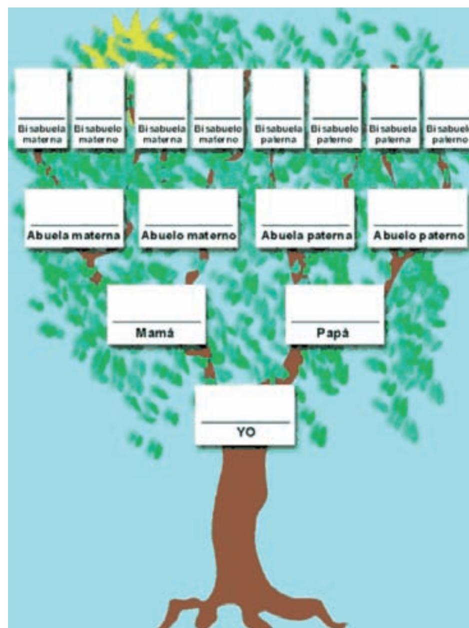
Tal como comenta Venegas[12] "las relaciones de género son básicamente relaciones subordinadas de poder, donde todo lo femenino tiene un valor inferior a lo masculino. De ahí que para conseguir un verdadero desarrollo para las mujeres sea necesario modificar estas relaciones, siendo la adquisición de poder por parte de éstas la forma de equilibrar la balanza."

Por tanto, considerando el empoderamiento como un proceso personal de cada mujer, es necesario un cambio de actitudes tanto en las mujeres como en los hombres para conseguir la equidad entre los géneros.

1.6 ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE. BLOQUE 1

A) Actividades individuales

Actividad 1. Realiza un árbol genealógico de tu familia en el que se incluya la profesión que tienen, o tenían, tus familiares.



12 Venegas, P. (2005): "El empoderamiento de las mujeres: un camino hacia la equidad y el desarrollo". USTEA.

Actividad 2. Completa el siguiente cuadro comparativo colocando en la celda correspondiente el nombre y el trabajo que realizaban cada uno/a. Después contesta a las preguntas que se formulan.

	Jefes /as	Empleado/a
Hombres		
Mujeres		

a) Primero suma el total de hombres/ mujeres de la celda de jefe/a. Luego, realiza la misma operación con la celda de empleado/a.

b) ¿Cuántas personas has colocado en cada celda?

c) Compara los resultados obtenidos y reflexiona.

d) ¿Hay alguna diferencia? ¿Los resultados son los mismos?

e) ¿Por qué crees que se da, o se daba, cada situación?

Actividad 3. La historia de las mujeres de mi familia.

Investiga en el pasado de tu familia. Escoge una mujer que sea importante para ti. Recoge toda la información que puedas sobre ella (fotografías, detalles de su vida,..). Cuando tengas todos los datos, escribe su historia como si la hubieras vivido.

Reflexión:

a) ¿Has descubierto hechos nuevos de la historia de las mujeres de tu familia?

b) ¿Existe mucha diferencia entre sus vidas y la tuya?

c) ¿Te hubiera gustado vivir en otra época? ¿Por qué?

Actividad 4. Uno de los sectores económicos que tradicionalmente ha ejercido más poder es el sector bancario. ¿Sabías que una de las personas más influyentes en dicho sector es una mujer?



Busca información sobre la entidad bancaria que lidera y elabora un pequeño *dossier* con los datos biográficos más relevantes de Ana Patricia Botín. ¿Qué te ha sorprendido más de su biografía?

Actividad 5. Lee los artículos que aparecen publicados en los siguientes links[13]:

- www.mujeresenred.net/spip.php?article927
- www.mujeresenred.net/spip.php?article825

Busca más información relacionada con sus protagonistas y redacta un pequeño texto con tu opinión.

Actividad 6. En las siguientes imágenes se muestran mujeres que han alcanzado un lugar destacado en la toma de decisiones. Reflexiona sobre ello y responde a las preguntas que se formulan.

13 También accesibles en el anexo 2.

1) Consejo Nacional de Energía

Presidenta: María Teresa Costa i Campí





¿Cuál es el papel del Consejo Nacional de Energía? ¿Y la función de su presidenta? ¿Qué destacarías de su biografía?

2) Tribunal Constitucional

Presidenta: María Emilia Casas Baamonde





En el Poder Judicial, investiga: ¿cuáles son las competencias del Tribunal Constitucional? ¿Cuántas mujeres han participado en dicho organismo?

3) Universidades

María Teresa Fernández de la Vega preside el homenaje a las diez mujeres Rectoras de las universidades públicas españolas.[14]



Madrid, 23 de septiembre de 2008.

Busca los nombres de estas rectoras así como el de las universidades donde ejercen su cargo. Puedes encontrar información en: http://universidades.universia.es/rectores/ (también disponible en el anexo 4).

B) Actividad en grupo

Actividad 7. Por grupos de 3-4 personas, buscad fotografías, esquemas y/o dibujos, en vuestros libros de texto, donde aparezcan mujeres y hombres. Señalad la o las figuras que ejerzan algún tipo de poder. Utilizad la tabla adjunta para anotar los resultados.

¿Qué opináis sobre estos resultados? ¿Son realmente representativos de la sociedad? ¿Son igualitarios? Debatid sobre estas cuestiones en vuestro grupo y redactad una conclusión. Finalmente, realizad un debate con el resto de grupos de la clase.

Actividad 8. Buscad tanto hombres como mujeres que destaquen, o hayan destacado, en la historia reciente, en los siguientes campos: política, economía, ciencia, derecho y educación. Elaborad un informe con los aspectos más relevantes de sus biografías. Con los resultados de estos informes podéis realizar unos paneles divulgativos, a nivel de grupo-clase, para exponerlos en el centro educativo.

Área	Poder femenino	Poder masculino	Poder compartido
Ciencias sociales (geografía, historia, economía..)			
Ciencias experimentales (biología, geología, física, química, matemáticas…)			
Lenguas (valenciano, castellano, inglés, francés…)			
Artes (plástica, música…)			
Educación física			

Tabla actividad 7.

14 Más información en http:// www.mpr.es

Bloque 2. Leer para saber

2.1 LAS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES: LAS CIFRAS.

La discriminación histórica de las mujeres de los ámbitos de decisión se sigue imponiendo frente a cualquier declaración de principios. Las instituciones reclaman por una parte la igualdad efectiva[15] de mujeres y hombres, pero cuando se llega a un cierto nivel, el número de mujeres desciende.

El poder está en manos de los hombres y ellos lo reparten. Hay pocas candidatas para los altos puestos porque también hay discriminación en las élites; es una situación heredada del pasado. La discriminación ya no es un problema en los mandos intermedios pero, aunque se han aprobado numerosas directivas europeas para alcanzar la igualdad, no hay ni una que garantice la paridad de hombres y mujeres en la toma de decisiones.

En la Unión Europea hay mujeres muy capacitadas pero, tal y como se percibe al analizar las cifras, ningún currículo es suficiente. Ello, es una clara muestra de que las cuotas son necesarias, aunque solo cinco países de la Unión Europea, España entre ellos, han regulado una ley de cuotas.

Según cifras del Instituto de la Mujer, más de la mitad, el 50,36%, del alumnado universitario son mujeres. Las profesoras universitarias ya alcanzan el 34 por ciento, aunque el número de catedráticas se estanca en un 17 por cien.

Las mujeres cada vez están más presentes en la sociedad. La participación política en nuestro país va en aumento con un 36 por ciento de diputadas y un 25 por ciento de senadoras. Sin embargo, la presencia de mujeres en los consejos de administración de las grandes empresas es aún testimonial; entre presidentas, vicepresidentas, consejeras y consejeras-secretarias no llega al 9 por cien. Según la oficina estadística europea Eurostat, España supera la media de mujeres científicas e ingenieras de Europa, con un 38,8% frente al 29% de la media europea. Por ello, a fin de buscar la paridad con los investigadores y científicos, el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), ha formado una comisión de investigadores /as, en la que, de momento, un tercio son mujeres.

2.2 ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE. BLOQUE 2

La utilización de las estadísticas con perspectiva de género, permite analizar con mayor precisión la situación de los hombres y de las mujeres en las esferas sociales, económicas y políticas, así como medir las diferencias.

Los datos recogidos se pueden expresar de forma gráfica, por ejemplo mediante diagramas de barras y diagramas de sectores que son con los que vamos a trabajar.

DIAGRAMA DE BARRAS: está formado por barras separadas que relacionan cada valor de la variable con su frecuencia (absoluta o relativa). Se representan sobre un eje de coordenadas, situando en el eje de abscisas (x), los valores de la variable, y en el eje de ordenadas (y) los valores de las frecuencias. Se utiliza para datos estadísticos no agrupados en intervalos.

DIAGRAMA DE SECTORES: para elaborar este gráfico se dividen los 360° de un círculo en partes proporcionales a las frecuencias de los valores. Cada una de estas partes recibe el nombre de sector. La amplitud de cada sector se calcula: 360 x frecuencia / nº datos. Para su confección se siguen los siguientes pasos:

15 De oportunidades y de trato.

- Se dibuja una circunferencia con un compás.
- Se calcula la amplitud de cada sector.
- Con la ayuda de un transportador de ángulos, se divide el círculo en sectores.
- Se distingue cada sector con diferentes colores.

GRÁFICO DE LÍNEAS: se representan puntos sobre un eje de coordenadas, situando en el eje de abscisas (X) los valores de la variable, y en el eje de ordenadas los valores de la frecuencia. Después los puntos obtenidos se unen, observando con facilidad el cambio de valores con facilidad.

Actividad 2.1. Mujeres y poder económico

A partir de los datos de la siguiente tabla, plasma un diagrama de barras con frecuencias relativas (%) para ambos sexos. Puedes utilizar el color rojo para varones y el azul para mujeres.

MUJERES EN LA PRESIDENCIA Y EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS DEL IBEX-35

		2004	2005	2006	2007	2008
Ambos Sexos	**Total Consejo**	**503**	**478**	**463**	**506**	**507**
	Presidentes/as	37	37	35	35	35
	Vicepresidentes/as	39	40	41	53	55
	Consejeros/as	417	388	379	413	409
	Consejeros/as secretarios/as	10	13	8	5	8
% Mujeres	**Total Consejo**	**2,58**	**2,09**	**3,46**	**6,43**	**8,48**
	Presidentas	5,41	0	2,86	2,86	2,86
	Vicepresidentas	2,56	2,50	2,44	3,77	7,27
	Consejeras	2,88	2,32	3,69	7,51	9,29
	Consejeras secretarias	0	0	0	0	0

Fuente: elaboración del Instituto de la Mujer a partir de los datos recogidos de la CNMU (Comisión Nacional del Mercado de Valores).

Actividad 2.2. Mujeres y política

Realiza una gráfica de líneas[16] que represente la evolución de la presencia de las mujeres, de los cuatro partidos políticos mayoritarios (PSOE, PP, IU, CiU), en las últimas legislaturas.

MUJERES EN EL CONGRESO POR GRUPO PARLAMENTARIO

Legislatura	1982-1986	1986-1989	1989-1993	1993-1996	1996-2000	2000-2004	2004-2008	2008-2012
TOTAL	**350**	**350**	**350**	**350**	**350**	**350**	**350**	**350**
Socialista	202	184	175	159	141	125	162	169
Popular (1)	105	84	106	141	154	183	148	154
IU-ICV (2)	0	0	18	18	21	8	5	0
Catalán-CiU (3)	12	18	18	17	16	15	10	10
Vasco-PNV	8	6	5	5	5	7	7	6
Coalición Canaria	0	0	0	5	6	4	5	0
ERC	0	0	0	0	0	0	8	0
Mixto	11	34	10	5	5	8	5	4
CDS(4)	12	19	14	0	0	0	0	0
ERC- IU- ICV- BNG	0	0	0	0	0	0	0	7
Otros (5)	0	5	4	0	2	0	0	0
TOTAL % MUJERES	**4,57**	**6,29**	**12,86**	**15,71**	**22,00**	**28,29**	**36,00**	**36,29**
Socialista	6,93	7,07	17,14	17,61	27,66	36,80	46,30	43,20
Popular (1)	0,95	5,95	10,38	14,89	14,29	25,14	28,38	29,87
IU-ICV (2)	0	0	11,11	22,22	33,33	25,00	40,00	0
Catalán-CiU (3)	0	5,56	5,56	5,88	25,00	13,33	10,00	40,00
Vasco-PNV	12,50	0	0	0,00	20,00	28,57	14,29	0,00
Coalición Canaria	0	0	0	0,00	0,00	25,00	20,00	0
ERC	0	0	0	0	0	0	12,50	0
Mixto	0	0	0	20,00	40,00	0	60,00	75,00
CDS(4)	0	0	0	0	0	0	0	0
ERC- IU- ICV- BNG	0	0	0	0	0	0	0	14,29
Otros (5)	0	20,00	25,00	0	100,00	0	0	0

Fuente: elaboración del Instituto de la Mujer a partir de datos del Congreso de los Diputados.

16 Gráfico que usa puntos conectados por líneas para mostrar como cambia el valor de algo.

Actividad 2.3. Mujeres y educación

A partir de los datos que te presentamos, elabora un diagrama de sectores que represente la presencia de mujeres como personal docente en las universidades españolas.

PERSONAL DOCENTE DE LOS CENTROS PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS, POR ÁREA DE CONOCIMIENTO, SEXO Y CATEGORÍA (2008-2009)

		Todas las Áreas	Humanidades	CC. Sociales y Jurídicas	CC. Experi-mentales	CC. de la Salud	Técnicas
Ambos sexos	**Total**	**100.809**	**14.339**	**29.473**	**18.387**	**17.209**	**19.118**
	Catedráticas/os de Universidad	**9.108**	1.587	2.413	2.238	1.149	1.561
	Titulares de Universidad	**30.017**	5.800	8.223	6.852	3.580	5.061
	Catedráticas/os de Escuelas Universitarias	**1.759**	194	470	449	210	398
	Titulares de Escuelas Universitarias	**9.479**	1.102	2.813	1.180	1.072	2.747
	Profesoras/es asociadas/os	**23.234**	2.618	8.927	2.111	4.055	4.842
	Total ayudantes	**4.951**	758	1.686	794	5.569	1.264
	Profesores/as ayudantes	**2.798**	381	961	345	193	843
	Profesores/as ayudantes doctores/as	**2.153**	377	725	449	157	421
	Profesoras/es colaboradoras/es	**3.827**	345	1.354	276	374	1.328
	Doctoras/es contratadas/os	**6.088**	993	1.965	1.539	466	1.068
	Profesoras/es eméritas/os	**358**	82	115	60	56	40
	Maestras/os de taller	**49**	1	0	32	1	14
	Profesoras/es visitantes	**671**	139	304	90	41	92
	Otros profesoras/es	**5.283**	585	1.134	2.605	286	634
% Mujeres	**Total**	**36,74**	**45,63**	**40,40**	**38,77**	**39,56**	**22,69**
	Catedráticas/os de Universidad	**15,36**	23,38	17,03	14,30	14,27	8,52
	Titulares de Universidad	**37,73**	44,36	41,81	39,07	37,79	25,11
	Catedráticas/os de Escuelas Universitarias	**30,76**	41,75	32,55	37,86	32,38	15,33
	Titulares de Escuelas Universitarias	**42,04**	63,79	49,59	46,69	58,49	22,21
	Profesoras/es asociadas/os	**32,16**	46,60	33,30	34,20	39,43	16,98
	Total ayudantes	**48,84**	55,28	56,82	49,37	3,91	33,23
	Profesores/as ayudantes	**48,57**	54,59	58,27	54,78	62,18	32,38
	Profesores/as ayudantes doctores/as	**49,19**	55,97	54,90	45,21	62,42	34,92
	Profesoras/es colaboradoras/es	**45,78**	58,55	56,28	55,80	52,14	30,87
	Doctoras/es contratadas/os	**48,13**	54,98	54,71	45,16	53,86	33,71
	Profesoras/es eméritas/os	**14,53**	19,51	15,65	21,67	3,57	7,50
	Maestras/os de taller	**8,16**	0	0	12,50	0	0
	Profesoras/es visitantes	**47,69**	58,27	47,37	51,11	60,98	26,09
	Otros profesoras/es	**48,48**	54,87	48,15	49,71	57,34	34,70

Fuente: elaboración del Instituto de la Mujer a partir de los datos estadísticos de la Enseñanza Superior en España.

Tras observar el último gráfico creado, relativo al profesorado, contesta a las siguientes preguntas:

1. ¿En qué nivel educativo se da el porcentaje más alto de profesoras? ¿Y el más bajo?
2. ¿Crees que tiene algo que ver con la idea asociada de mujer-cuidadora (rol reproductivo)?

Actividad 2.4.- Mujeres y poder judicial

Con las cifras dadas en porcentajes de la representación de las mujeres en el poder judicial, obtened el número de personas de ambos sexos y comparad los resultados elaborados.

	1995	1999	2002 (I)	2002 (II)	2004	2005
TOTAL	**3.385**	**3.530**	**3.935**	**4.200**	**4.454**	**4.695**
Presidenta/e del Tribunal Supremo	1	1	1	1	1	1
Magistradas/os del Tribunal Supremo	93	94	95	95	93	79
Magistradas/os	2.549	2.809	3.199	3.226	3.443	3.610
Juezas/ces	549	432	428	665	691	761
Total funcionarias/os en activo	**3.192**	**3.336**	**3.723**	**3.987**	**4.228**	**4.451**
Magistradas/os del Tribunal Supremo excedentes	6	0	1	1	3	1
Magistradas/os excedentes	35	44	62	63	62	65
Juezas/ces excedentes	152	150	149	149	161	178
Total funcionarias/os excedentes	**193**	**194**	**212**	**213**	**226**	**244**
TOTAL	**31,02**	**34,48**	**38,04**	**39,71**	**41,89**	**44,75**
Presidenta del Tribunal Supremo	0	0	0	0	0	0
Magistradas del Tribunal Supremo	0	0	1,05	1,05	1,08	5,06
Magistradas	27,85	32,32	35,73	35,77	38,16	41,61
Juezas	50,09	55,09	64,02	65,26	67,00	64,13
Total funcionarias en activo	**30,86**	**34,35**	**38,09**	**39,85**	**42,05**	**44,80**
Magistradas del T. Supremo exceden-tes	0	0	0	0	0	0
Magistradas excedentes	5,71	9,09	19,05	19,05	14,52	20,00
Juezas excedentes	41,45	44,67	44,97	44,97	49,07	52,81
Total funcionarias excedentes	**33,68**	**36,60**	**37,26**	**37,09**	**38,94**	**43,85**

Fuente: elaboración del Instituto de la Mujer a partir de los datos del Consejo del Poder Judicial.

Actividad 2.5. Mujeres y ciencia

Haz un diagrama de barras que represente la participación de mujeres y hombres, por diferentes escalas, en la investigación científica.

Escalas	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total
Profesorado investigador	525	148	21,99	673
Investigaciones científicas	545	255	31,88	800
Científico/a titular	864	598	40,90	1462
Total	1934	1001	34,10	2935

Fuente: elaboración propia a partir de datos del CSIC.

Actividad 2.6.

A partir de las actividades realizadas en este bloque, responde: ¿crees que el reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres es equitativo? Razona tu respuesta y reflexiona sobre ello.

Bloque 3. Leer para saber

3.1 MUJERES Y PODER EN LA HISTORIA: INTRODUCCIÓN

Tradicionalmente la Historia ha dejado al margen a las mujeres y su ausencia es casi total en los libros de historia, de literatura, de filosofía, de ciencias... No hay ninguna época histórica en nuestra cultura en la que podamos observar un predominio de las mujeres. Pero, ¿qué hacían las mujeres mientras se desarrollaba esa historia?, ¿por qué las leyes, los sistemas económicos, la política o la cultura han excluido a las mujeres?

Durante todas las etapas históricas de nuestra sociedad, las mujeres se han dedicado al cuidado de los hijos e hijas y del hogar, tareas consideradas apropiadas para ellas. Además, un gran número participaban en las tareas del campo y generaban ingresos adicionales para sus familias trabajando fuera de su casa, tejiendo, limpiando hogares ajenos, criando a las criaturas de otras, trabajando en fábricas o en oficinas ...

La teoría de la inferioridad de la mujer ha estado tan arraigada que apenas se ha cuestionado. Todas, fueran reinas o monjas, aristócratas o campesinas, artesanas o artistas, estuvieron sometidas a las opiniones negativas que las consideraban imperfectas por naturaleza, menos valiosas y, por tanto, inferiores al hombre. Las opiniones negativas sobre las mujeres se expresaron ya en los textos de griegos y romanos, y cambiaron muy poco con el paso de los siglos.

La vida pública, desde la política, la guerra, los negocios, hasta la administración del culto, fue durante muchos siglos del dominio de los hombres.

3.2 MUJERES Y PODER EN LA HISTORIA: DESDE LA ANTIGÜEDAD HASTA EL SIGLO XVIII

En la mayoría de las civilizaciones de la antigüedad, las mujeres fueron consideradas como un ser humano de segunda o, incluso, tercera categoría. Las mujeres fueron relegadas exclusivamente a la casa y como grupo social,

no tenían voz ni voto, ni en lo político, ni en lo militar, ni en lo civil. Las mujeres estaban bajo la autoridad patriarcal de los hombres y pasaban de la autoridad de su padre a la autoridad de su marido.

Los y las historiadoras citan algunas mujeres que consiguieron influir en la política de su tiempo. Es conocida la importancia de Olimpia, la madre de Alejandro Magno, de Cleopatra, reina de Egipto y protagonista de la política romana durante muchos años y, por supuesto, la matemática Hipatia de Alejandría.

A lo largo de los siglos medievales, la cuna y la fortuna establecieron grandes diferencias entre las mujeres. Las aristócratas y las burguesas sabían leer, escribir, aprendían costura y música, supervisaban la educación de su descendencia y dirigían a sus sirvientas(es); en cambio las campesinas realizaban todo tipo de tareas como limpiar, cuidar de sus hijos e hijas, tejer, trabajar la tierra... Sin embargo, aunque el papel social de las mujeres quedó reducido al ámbito de lo privado, reinas, princesas y algunas damas nobles desempeñaron una gran actividad pública. El matrimonio se convirtió muchas veces en un instrumento de la diplomacia para sellar alianzas políticas, resolver conflictos y asegurar la paz.

Algunas reinas fueron tratadas por la Historia con una gran admiración por ser figuras clave en el periodo histórico en el que reinaron, como **Leonor de Aquitania*.***



Leonor de Aquitania

Reina de Francia y de Inglaterra, se casó primero con el rey Luís VII de Francia y, posteriormente, anularon su matrimonio por el adulterio de la reina al casarse con Enrique Plantagenet, futuro Enrique II de Inglaterra. Este segundo matrimonio estuvo marcado por la infidelidad de su marido, que movió a la reina a separarse de él y establecerse en Poitiers, no sin antes haber intentado envenenar a la amante del rey. Desde allí fomentó la fracasada rebelión de sus hijos contra Enrique II (1173), que éste castigó haciéndola internar en un convento. De allí fue liberada a la muerte de Enrique por su hijo Ricardo Corazón de León, nuevo rey de Inglaterra (1189). Leonor fue incluso nombrada regente durante la ausencia de Ricardo por la Tercera Cruzada (1190-92) y vivió para ver a un segundo hijo suyo -Juan sin Tierra- en el trono de Inglaterra (1199). Francia reprochó a Leonor haber roto, con su conducta y su divorcio, la unidad francesa. Así mismo, describen a Leonor como una reina avariciosa, egoísta y sedienta de poder. Por el contrario, un tercer grupo de historiadores/as considera a Leonor de Aquitania como una de las primeras feministas de la Historia. Hay, por tanto, interpretaciones para todos los gustos.

Durante el Antiguo Régimen, todos los grandes Estados siguieron un modelo patriarcal que restringió a las mujeres a un papel subordinado, aunque existieron excepciones de mujeres con un pequeño papel intelectual, sobre todo en el siglo XVII. Algunas humanistas defendieron la igualdad, pero se mantuvo la división de géneros en la sociedad y en la familia. En todos los grupos, los padres decidían el casamiento de las jóvenes tras largas negociaciones sobre la dote. Las mujeres no podían formar parte de los ejércitos ni pudieron ser notarias, ni escribanas, como tampoco ocupar cargos de representación en las asambleas locales. Únicamente participaron en la supervisión de algunos hospitales. Tanto en las clases altas como en las bajas, las mujeres destacaron por su papel de madres. La maternidad fue su profesión e identidad.

Esta situación cambió a partir de la ***Revolución Francesa (1789),*** cuando las mujeres participaron activamente en los acontecimientos de la Revolución y reclamaron derechos políticos y civiles. Las mujeres se beneficiaron de algunas reformas sociales (matrimonio civil, divorcio, supresión de la desigualdad frente a la herencia, etc.), pero no consiguieron la igualdad legal y fueron excluidas de la vida política. Aún así, fue entonces cuando la voz de las mujeres comenzó a expresarse de forma colectiva a favor de la igualdad.

Olympe de Gouges, escritora y militante feminista que tomó parte en la Revolución, redactó un proyecto de Declaración de Derechos de la Mujer y de la Ciudadana (1791). Se opuso a la pena de muerte contra el rey Luis XVI, por lo que fue acusada de realista y guillotinada en 1793.

Sabías qué… el rey de España, **Fernando VII**, abolió la ***Ley Sálica*** de 1713, que impedía reinar a las mujeres, y dictó la ***Pragmática Sanción*** de 1830 para que las mujeres pudieran acceder al trono.

3.3 MUJERES Y PODER EN LA EDAD CONTEMPORÁNEA: SIGLO XIX

Las mujeres a lo largo del siglo XIX, comenzaron a organizarse en torno a la reivindicación del derecho al sufragio, lo que explica su denominación como sufragistas.

El movimiento sufragista más importante y radical fue el inglés, surgido en 1851, cuando un grupo de mujeres celebraron en Sheffield (Inglaterra) un acto público en el que pidieron el voto para las féminas. Este fue el inicio de un largo camino en el que buscaron el apoyo de los parlamentarios y, en 1861, se presentó una petición en la Cámara de los Lores, que fue denegada. En 1903, la campaña por el sufragio femenino se intensificó con la fundación de la ***Unión Social y Política de Mujeres***, promovida por Emmeline Pankhurst[17] y sus hijas. Cansadas de respuestas negativas, las sufragistas pasaron a la lucha directa y adoptaron la táctica de interrumpir los discursos de los ministros, incendiar comercios y establecimientos públicos, atentar contra los domicilios de determinados políticos y miembros del parlamento, o recurrir a la huelga de hambre. Las sufragistas pensaban que el voto les daría acceso a los centros de decisión políticos y les permitiría elaborar leyes que abolieran las desigualdades sociales. El primer estado que concedió el voto a las mujeres fue Nueva Zelanda en 1893. Muchos países de Europa concedieron el derecho al voto en los años posteriores a la Primera Guerra Mundial.

3.4 MUJERES Y PODER EN EL SIGLO XX

Durante las primeras décadas del siglo XX, en las sociedades occidentales industrializadas, las mujeres replantearon su papel en la vida familiar y en la sociedad, y reivindicaron una mayor presencia en la vida pública. Surgió un nuevo modelo femenino, basado en la ***new women americana***, que se caracterizó por un mayor acceso a la educación, el ejercicio de nuevas profesiones, una cierta independencia económica y el uso de nuevas costumbres sociales.

17 Emmeline Pankhurst (1858-1928). Una de las fundadoras del movimiento sufragista británico.

A partir de mediados del siglo, la incorporación de las mujeres al mundo laboral se generalizó en los países industriales, no sólo entre la clase trabajadora, sino también entre las clases media y alta. La combinación de independencia económica y acceso a la formación superior otorgó una relevancia extraordinaria a los movimientos feministas hacia los años sesenta. El derecho a divorciarse, a compartir las tareas domésticas, a rebelarse contra el maltrato y, también, la posibilidad de acceder a cargos políticos, son conquistas cada vez más extendidas entre las mujeres. En la mayoría de los países un bajo número de mujeres ha accedido a la vida pública y el número de Jefaturas de Estado o de Gobierno femeninos ha crecido lentamente (India, Islandia, Irlanda, Finlandia, Alemania, Pakistán, Chile, Argentina, Sri Lanka, Filipinas, Nicaragua, etc.). Las mujeres continúan siendo una minoría en los cargos más altos del Estado. De los 150 Jefes de Estado a comienzos de 2008, solamente 7 (el 4,7%) eran mujeres. Para las jefaturas de gobierno, la proporción es aún más baja (4,2%) siendo 8 mujeres entre 192 jefes de gobierno de todo el mundo.

Todavía, pues, existen diferencias relevantes entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y político. La Organización de Naciones Unidas -ONU-, recogiendo las preocupaciones de los movimientos feministas de todo el Mundo respecto a las desigualdades de las mujeres, ha promovido la realización de conferencias internacionales para llegar a acuerdos sobre el tema y dar directrices conjuntas de actuación mundial.

3.5 CONCLUSIONES

La revolución de las mujeres iniciada de forma organizada en el siglo XX sigue adelante, impregnando todas las esferas de la sociedad. La medicina, el mundo de la abogacía, el profesorado de las universidades, el ambiente de la investigación, el ámbito de la política..., todos los campos se han visto en los últimos años enriquecidos con la presencia femenina. En la mayor parte de los países más avanzados se está trabajando para conseguir, desde la igualdad legal, llegar a la igualdad real, mientras que otras muchas mujeres, no tan afortunadas, aún luchan por obtener que se cumpla una de las conclusiones de la Conferencia de Pekín[18] de 1995: “Los derechos de las mujeres son derechos humanos”, hecho no tan evidente en algunos países del mundo.

Actualmente, las mujeres deben seguir pensando en lo que queda por hacer, sobre todo si comparamos su situación con la de los hombres en la economía, la política, la enseñanza, la cultura… Es cierto que, en los últimos años, las mujeres han conseguido ser protagonistas de la historia y han ido ocupando parcelas de responsabilidad y de poder, como hemos visto en el bloque 2, pero todavía hay demandas para conseguir la plena igualdad tanto en el ámbito público como privado.

3.6 ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE. BLOQUE 3

A) Actividades individuales

Actividad 1



1.1. Lee el texto e intenta deducir algunos detalles de la vida de Claudia.

Caminante, mi discurso es breve. Detente y lee:

Esta losa cubre a una mujer hermosa, a la que sus padres llamaron Claudia. Quiso a su marido con todo su amor; engendró dos hijos: a uno lo deja vivo; la otra huyó al regazo de la tierra; fue amable en su trato y noble en sus maneras; cuidó de su casa y tejió. He terminado. ¡Adiós! ***(Corpus Inscriptionum Latinarum)***

1.2. Busca información sobre Medea, Hipatia y Safo. ¿Qué papel desempeñaron como mujeres en la historia?

18 Cuarta conferencia Mundial sobre la mujer. Beijing, del 4 al 15 de septiembre de 1995.

Actividad 2

1. Observa las siguientes imágenes y responde las cuestiones:





a) Describe las escenas representadas en las imágenes.

b) ¿Qué faceta de la vida de la mujer resalta el pintor?

c) ¿Crees que la pintura refleja la vida de las mujeres durante gran parte de la Historia? Razona la respuesta

d) Busca otras obras plásticas cuya protagonista sean las mujeres. Puedes utilizar la dirección web: *www.slideshare.net/.../el-trabajo-de-la-**mujer**-en-la-**pintura** - Estados Unidos*

Después de consultar la web anterior, reflexiona cómo ha representado la pintura a las mujeres a lo largo de la Historia.

Actividad 3

1. Lee el siguiente texto y contesta las preguntas.

"Ya he advertido sobre los malos hábitos que adquieren las mujeres cuando se las confina juntas; y pienso que podría extenderse con justicia esta observación al otro sexo, mientras no se deduzca la inferencia natural que, por mi parte, he tenido siempre presente, esto es, promover que ambos sexos debieran educarse juntos, no sólo en las familias privadas sino también en las escuelas públicas. Si el matrimonio es la base de la sociedad, toda la humanidad debiera educarse siguiendo el mismo modelo, o si no, la relación entre los sexos nunca merecerá el nombre de compañerismo, ni las mujeres desempeñarán los deberes peculiares de su sexo hasta que no se conviertan en ciudadanas ilustradas, libres y capaces de ganar su propia subsistencia, e independientes de los hombres (...) Es más, el matrimonio no se considerará nunca sagrado hasta que las mujeres, educándose junto con los hombres, no estén preparadas para ser sus compañeras, en lugar de ser únicamente sus amantes (...)" **Mary Wollstonecraft** Vindicación de los derechos de la mujer. Madrid, 1977, Ed. Debate.

1. Elabora una breve biografía de Mary Wollstonecraft.
2. Analiza el texto de Wollstonecraft: ¿cuál es la demanda principal que plantea? ¿Qué características debe tener una mujer para ser considerada compañera de su marido?
3. ¿En qué zonas del mundo se difundiría antes la obra de Mary Wollstonecraf? ¿Qué características culturales y de desarrollo económico y social tenían?

Actividad 4.

Obtención del derecho al voto de las mujeres de algunos países.

Nueva Zelanda	1893
Australia	1901
Finlandia	1906
Noruega	1913
Dinamarca	1915
Reino Unido	1918 (+30 años)
Alemania	1918
Rusia	1918
Estados Unidos	1920
Suecia	1921
España	1931
Francia	1945
Suiza	1974

4.1. Marca en el mapamundi, con diferentes colores, los países donde se aprobó el voto femenino antes de 1900, los que lo hicieron antes de la Primera Guerra Mundial (1914-1918), los que lo concedieron durante la Primera Guerra Mundial, los que lo aprobaron en el período de entreguerras, y, por último, aquellos que otorgaron el sufragio femenino tras la Segunda Guerra Mundial (1939-1945).



4.2. Explica la influencia que tuvo la Primera Guerra Mundial en la evolución de la situación de las mujeres y en sus reivindicaciones políticas y sociales.

4.3. ¿Qué Constitución reconoció, por primera vez en España, el derecho al voto femenino?

4.4. Elabora una breve biografía de Clara Campoamor, Victoria Kent y Margarita Nelken. (http://es.wikipedia.org/wiki/Clara_Campoamor; http://www.educa.madrid.org/web/ies.victoriakent.torrejondeardoz/vk/Victoria.html; http://es.wikipedia.org/wiki/Margarita_Nelken)

B) Actividad en grupo

Actividad 5

5.1. Formad grupos de cuatro personas. Cada grupo elegirá a dos mujeres de la siguiente lista: Hipatia, Juana de Arco, Isabel la Católica, Sor Juana Inés de la Cruz, Emmeline Pankhurst, Petra Nelly, Sara Bernhardt, Frida Khalo, Maria Montessori, Indira Ghandi, Benazir Bhutto, Rigoberta Menchú y Angela Merckel.

Investigad su biografía y la época en la que vivieron. Con los resultados obtenidos elaborad unos paneles divulgativos.

5.2. Construid, en un póster, un eje cronológico (siguiendo las orientaciones adjuntas) de la época en la que vivieron las mujeres citadas en el ejercicio anterior. Podéis colocar la foto de cada una de las mujeres en su fecha de nacimiento.

EJE CRONOLÓGICO (Pautas de elaboración)

Los ejes cronológicos, también conocidos como líneas del tiempo, nos permiten observar, de forma conjunta, la sucesión de los acontecimientos y los procesos históricos, y también situar las fechas concretas de un hecho en un espacio de tiempo determinado. Para realizar un eje cronológico seguiremos los siguientes pasos:

1. Ordenar los hechos por fechas de menor a mayor.
2. Restar la fecha menor a la mayor y dividir en períodos proporcionales el eje cronológico. El eje cronológico puede ser una línea vertical u horizontal.
3. Situar las fechas indicadas sobre la línea del eje, respetando las porciones de tiempo que abarca cada segmento del eje.

Actividad 6

A continuación os presentamos una lista de mujeres que ocupan, o han ocupado, un puesto de poder.

Las mujeres Jefas de Estado:

Islandia: Vidgis Finnbogadotir fue presidenta de Islandia en 1980 y reelegida en 1984 y 1988. Fue la primera mujer de la historia elegida Jefa de Estado mediante el voto popular.

India: Pratibha Patil fue escogida en julio de 2007 presidenta de la India, siendo la primera mujer que ocupa tal cargo en ese país. El poder ejecutivo[19] corresponde al primer ministro, pero la jefatura del Estado tiene una cierta influencia en la formación de los gobiernos a nivel nacional y local.

Chile: Michelle Bachelet, electa en enero de 2006, tomó sus funciones en marzo del mismo año, convirtiéndose en la primera mujer elegida a la cabeza del Estado por sufragio universal en Chile y en Sudamérica.

Liberia: Ellen Johnson Sirleaf, primera mujer proclamada presidenta en África, prestó juramento en enero de 2006, para un mandato

19 El poder ejecutivo es una de las tres facultades y funciones primordiales del Estado (junto con la legislativa y la judicial). Consiste en dictar y hacer cumplir las leyes que suele aprobar el gobierno o la propia jefatura del Estado.

de seis años, después de ganar las elecciones presidenciales de Liberia en noviembre de 2005.

Finlandia: Tarja Halonen fue votada en febrero de 2000, convirtiéndose en la primera mujer presidenta en la historia del país. Renovó su cargo en marzo de 2006.

Filipinas: en enero de 2001, la vicepresidenta Gloria Arroyo fue nombrada jefa de Estado en sustitución del presidente Joseph Estrada, destituido por corrupción. En 2004 fue reelegida.

Irlanda: Mary McAleese fue proclamada en octubre de 1997 presidenta de la República, cargo en el que fue ratificada el 1 de octubre de 2004.

Además, la ministra suiza de Relaciones Exteriores, Micheline Calmy-Rey, fue nombrada en diciembre de 2006, por el Parlamento federal, presidenta de la Confederación Helvética para 2007.

¿Conocíais el nombre y la historia de estas mujeres? ¿Os gustaría seguir investigando sobre ellas?

Utilizando un mapamundi, podéis realizar un poster situando cada una de ellas en su país.

Bloque 4. ¿Qué puedes hacer tú?

4.1 INTRODUCCIÓN. ¿QUÉ SE HA HECHO HASTA AHORA?

El derecho de las mujeres a participar en el poder y la toma de decisiones fue una de las primeras reivindicaciones de las mujeres a título individual y, de forma articulada, del movimiento feminista. Ya en 1791, Olympe de Gouges reconocía y declaraba que “la mujer tiene el derecho de subir al cadalso; debe tener también igualmente el (derecho) de subir a la Tribuna con tal que sus manifestaciones no alteren el orden público establecido por la Ley.” Dos siglos más tarde, el derecho de las mujeres a la participación en los procesos e instancias de toma de decisiones sociales, políticas y económicas a todos los niveles, y en los distintos sectores, aparece consagrado en diversos instrumentos internacionales: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948); la Convención sobre los Derechos Políticos de las Mujeres (1952); el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966) y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (1979), entre otros.

En 1995, la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing identificó la participación plena de las mujeres en el ejercicio del poder como una de sus esferas de especial preocupación, reconociéndola, al igual que la incorporación de sus puntos de vista a todos los niveles de la toma de decisiones, como imprescindible para la consecución de los objetivos de igualdad, desarrollo y paz.

Sin embargo, a pesar del reconocimiento formal del derecho de las mujeres a participar en pie de igualdad con los hombres en el poder y la toma de decisiones, éstas continúan estando desigualmente representadas a todos los niveles y en todos los sectores. Las estadísticas, presentadas y analizadas en el Bloque 2, evidencian esta subrepresentación, por ello son necesarios poner en marcha mecanismos, estrategias y leyes para reducir la desigualdad existente entre hombres y mujeres.

4.2 ESTRATEGIAS UTILIZADAS POR GOBIERNOS

4.2.1 Acción positiva: estrategia destinada a establecer la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres por medio de medidas temporales que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado del sistema social de género y de

prácticas sociales, en ocasiones aparentemente neutrales. Esto es, medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación, o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Indirecta. No incide directamente en los resultados (normas, leyes...)

Directa. Incide directamente en los resultados (cuotas)

Una acción positiva no es una **Acción protectora**, cuya finalidad no es otra que proteger a las mujeres. Por ejemplo, prohibir el trabajo nocturno a las mujeres o el trabajo en las minas o en tareas que suponen esfuerzo físico.

4.2.2 Discriminación positiva: este sistema constituye en realidad una medida de acción positiva, pero especialmente "incisiva[20]". Consiste en una medida diferenciadora encaminada a privilegiar a las y los integrantes de un grupo desfavorecido. Por ejemplo, obligación de contratar mujeres hasta eliminar su bajo porcentaje de representación.

4.2.3 Cuotas: sistema por el cual se establecen porcentajes de participación de los colectivos desfavorecidos (en este caso por razón de sexo aunque puede ser por razón de raza, lengua...), en los ámbitos en los que están infrarrepresentados, con el objetivo de conseguir su plena equiparación. Es una acción positiva directa.

Las cuotas por género garantizan que las mujeres ocupen un porcentaje determinado de los miembros de un órgano, ya sea una lista de candidatos(as), una asamblea parlamentaria, un comité o un gobierno. Otro beneficio es que este sistema reduce la brecha entre los números de mujeres y hombres representados(as) en el ámbito político.

4.2.4 Paridad: igualdad de dos razones por diferencia. Esto es, un planteamiento que reconoce que, debido a las diferencias entre los sexos, es necesario un tratamiento diferente, pero con términos iguales. Por ejemplo la presencia estadística de mujeres en sectores en que se halle subrepresentadas, y propugna la discriminación positiva para conseguir espacios laborales o políticos en los que, siendo mujer, es difícil o casi imposible entrar sólo por méritos propios, aunque estos sean relevantes, ya que los espacios económicos y de poder político se hallan bien hiperocupados por los varones.

4.2.5 *Mainstreaming*: las políticas de igualdad entre hombres y mujeres se conocen como "*mainstreaming*" de género, que en España se ha traducido con el término de "transversalidad".

La transversalidad promueve la inclusión de la perspectiva de género en las acciones públicas realizadas desde todas las estructuras institucionales. El objetivo es acabar con las barreras estructurales que impiden una mejor posición social y económica de las mujeres.

4.3 POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA UNIÓN EUROPEA (UE)

La igualdad entre hombres y mujeres es también uno de los objetivos fundamentales de la Unión Europea. La legislación europea cuenta con un considerable número de disposiciones sobre igualdad entre los sexos. Se trata principalmente de diversas resoluciones y directivas referentes al acceso al empleo, igualdad salarial, permiso de maternidad y paternidad, seguridad social y profesional, carga de la prueba en casos de discriminación y trabajo autónomo. Otro elemento esencial es la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

20 Que sirve para abrir.

¿Cómo actúa la Unión Europea?

Algunos ejemplos son:

1. PROGRESS (2007-2013): programa de apoyo financiero a la aplicación efectiva del principio de igualdad de sexos y fomento de la integración de la igualdad en todas las políticas de la UE. El Fondo Social Europeo también promueve la igualdad entre hombres y mujeres.
2. El Instituto Europeo de la Igualdad de Género facilitará su experiencia, aumentará los conocimientos y mejorará la visibilidad de la igualdad de género.
3. En junio de 2008 se fundó la Red de mujeres en cargos de responsabilidad en política y economía. La red ofrece una plataforma a escala de la UE para el intercambio de prácticas y estrategias adecuadas, para mejorar el equilibrio en la proporción de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad.
4. El Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que asiste a la Comisión Europea en la elaboración y realización de las actividades de la UE para promover la igualdad entre ambos sexos. El Comité fomenta los intercambios continuos de experiencias, políticas y prácticas entre los Estados miembros y los diversos participantes. A este efecto, el Comité elabora para la Comisión dictámenes sobre asuntos relacionados con la promoción de la igualdad de género en la UE. Se compone de representantes de los Estados miembros, interlocutores sociales a escala europea y ONGs.

4.4 EL CASO DE ESPAÑA

La ley de igualdad, cuyo título correcto es Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), aprobada por las Cortes Generales de España, y publicada en el BOE nº 71 de 23/3/2007.

Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

¿ES NECESARIA LA LEY?

Sí, por razones de justicia -no es aceptable que personas de diferente sexo con similares responsabilidades y habilidades tengan remuneraciones diferentes-; por razones culturales -machismo o feminismo[21] son propios de culturas pobres-; y por razones de competitividad -no hay país en el mundo que pueda permitirse derrochar el talento de ninguna de las personas que componen su ciudadanía-.

21 El machismo es un comportamiento de desvalorización hacia las mujeres y responde al conjunto de actitudes y prácticas sexistas que discriminan o minusvaloran a las mujeres por considerarlas inferiores respecto de los hombres.
El feminismo es una corriente de pensamiento, en permanente evolución, por la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. Constituye una forma diferente de entender el mundo, las relaciones de poder, las estructuras sociales y las relaciones entre los sexos.

4.4.1 Consideraciones importantes sobre mujeres y poder según la Ley de Igualdad

En el Título segundo, capítulo primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. También se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos.

El Título V, en su capítulo I, regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas y, en su capítulo II, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración.

Artículos para recordar

Art.3 El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Art. 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

Art. 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

- La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
- La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

Art. 16 Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.

Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

4.5. PROPUESTAS INDIVIDUALES PARA IMPULSAR LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

A lo largo de este bloque 4 se ha podido conocer como, desde el Estado y las Organizaciones supranacionales, se intentan suprimir las desigualdades entre mujeres y hombres para promover un mundo más equitativo, diverso y sostenible. Ahora sólo nos queda intentar contestar la pregunta que da título a este bloque: **¿Qué puedes hacer tú?** Algunas estrategias que pueden ayudar al cambio son:

1. Tomar y crear conciencia de que la discriminación de género sigue existiendo en la mayoría de los comportamientos, costumbres y prácticas sociales (usar las gafas violeta[22])
2. Intentar visibilizar todos aquellos comportamientos que son importantes porque luchan por un mundo igualitario, como valorar el trabajo no remunerado.
3. Eliminar el fatalismo “para que luchar si no servirá de nada”, “por mucho que lo intentéis hay cosas que no cambiarán”. Los

22 Metáfora que dejó por escrito Gemma Lienas en su libro El diario violeta de Carlota LIENAS, G. (2001): El diario violeta de Carlota. Alba Editorial, Barcelona), para señalar las diferencias de trato que, por razón de sexo, sufren las mujeres. El violeta es el color del feminismo.

cambios son posibles, hay que realizarlos por pequeños que sean.

4. Valorar, en su justa medida, el trabajo doméstico y de los cuidados, necesario para el funcionamiento, reproducción y mantenimiento de nuestras sociedades.
5. Poner en valor el trabajo realizado por las mujeres a lo largo de los siglos y por el que no han recibido nada a cambio.
6. Realizar un uso correcto del lenguaje, no hacer un uso segado de la lengua.
7. Conseguir que las relaciones entre chicos y chicas se den en un plano de igualdad.
8. Lograr que las mujeres modifiquen la imagen de sí mismas, de sus creencias y capacidades, y eliminar los sentimientos de inferioridad, en definitiva empoderarse.
9. Valorar y aceptar por igual las diferencias entre mujeres y hombres, así como los distintos papeles que juegan en la sociedad.
10. Razonar que "los problemas de las mujeres" son problemas de toda la ciudadanía y reclaman soluciones para lograr sociedades más justas e igualitarias.
11. Reflexionar sobre las diferentes formas de violencia contra las mujeres como un problema social derivado de la desigualdad entre mujeres y hombres, a fin de ir logrando una paulatina reducción hasta su erradicación.
12. Tener un talante respetuoso con las personas con independencia del sexo, raza, diversidad funcional, etc.
13. Intentar adquirir habilidades sociales y recursos, tanto para evitar conflictos y resolverlos, como para detectar situaciones de riesgo.
14. Decir no a las expresiones de presión.
15. Poner voluntad para llegar a ser lo que uno o una quiere.
16. Entender el ejercicio del poder como una fórmula para resolver los problemas, buscar consensos, dialogar, comprometerse, dar ejemplo, etc. y conseguir que la mayor cantidad de voluntades respalden ese poder.
17. Potenciar una visión positiva y optimista de las relaciones humanas.

4.6 ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE. BLOQUE 4

Actividad 1. Lee con atención, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, de 1789, que más tarde fue adoptada y modificada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (1948) como reacción a los horrores de la Segunda Guerra mundial, siendo síntesis de los derechos civiles, políticos, económicos y culturales:

Declaración de los Derechos del hombre y del Ciudadano (1789)
Artículo 1. *Todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y en derechos,...*
Artículo 3. *Todos los hombres tienen derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad ...*
Artículo 18 *Todos los hombres tienen derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión.*
Artículo 23 *Todos tienen derecho, sin discriminación de ningún tipo, a percibir el mismo salario por idéntico trabajo realizado...*
Artículo 26 *Todos los hombres tienen derecho a la educación ...*

Declaración de los Derechos Humanos (1948)
Artículo 1. *Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y en derechos,...*

Artículo 3 *Todas las personas tienen derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad ...*
Artículo 18 *Todas las personas tienen derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión.*
Artículo 23 *Todas las personas tienen derecho, sin discriminación de ningún tipo, a percibir el mismo salario por idéntico trabajo realizado...*
Artículo 26 *Todas las personas tienen derecho a la educación ...*

1. Responde. ¿Cuál es la diferencia más importante entre la Declaración de 1789 y la de 1948? ¿En qué Declaración Universal se emplea el término general de “persona“?
2. La utilización del masculino para designar indistintamente a hombres y a mujeres tiene como consecuencia inmediata la inexistencia del sexo femenino, ya que “aquello que no se nombra, no existe“. Entre los artículos arriba citados, ¿en qué Declaración consideras que las mujeres adquieren su derecho a la existencia?
3. ¿Cuáles son las consecuencias de la utilización de un lenguaje neutro?

Actividad 2. Tras la lectura de las propuestas sugeridas en el punto 4.4, escribe cinco nuevas acciones que faciliten la cooperación entre mujeres y hombres.

Actividad 3. Ponte unas gafas violeta. Busca situaciones de tu vida cotidiana (centro educativo, hogar, espacios de ocio y deporte...) en que se produzcan desigualdades por razón de sexo. ¿Qué estrategias utilizarías para transformar tu entorno y, al mismo tiempo, conseguir cambiar los papeles preasignados a hombres y a mujeres?

Actividad 4.

A) Formar grupos de 3-4 personas e indagad en vuestro ayuntamiento, (Agentes de empleo, agentes de igualdad), Diputación Provincial, Generalitat u homólogos (PROP), Cámara de Comercio... la siguiente información:

- Empresas creadas por mujeres en los últimos 10 años.
- Programas existentes para fomentar el “autoempleo”

Exponed los resultados y comparadlos en clase.

B) En el siguiente link: www.educaccionenvalores.org/spip.php?article2730, tenéis una propuesta de formación. ¿Qué opináis?

Bloque 5. Términos clave

Acción positiva*: medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces “Discriminación positiva”).

Androcentrismo: cuando se coloca al varón en el centro del universo, de la vida, del pensamiento y de la organización de la sociedad.

Barreras invisibles*: actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de las mujeres para su plena participación en la sociedad.

Democracia paritaria: concepto de representación equilibrada de hombres y mujeres en las funciones decisorias de la política.

* 100 Palabras para la igualdad ”Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres”. Comisión Europea.

Discriminación directa (en función del sexo*): situación en la que se trata a una persona menos favorablemente por razón de su sexo.

Discriminación indirecta*: situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos.

Equidad entre hombres y mujeres: imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede ser de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Igualdad de género: condición de ser iguales hombres y mujeres en las posibilidades de desarrollo personal y en la capacidad de tomar decisiones, por lo que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y de hombres son igualmente considerados, valorados y favorecidos.

Igualdad de hecho o igualdad real: igualdad efectiva que cambia las costumbres y las estructuras de desigualdad existentes entre mujeres y hombres. Por ejemplo, el hecho de que las mujeres y los hombres tengan tasas de actividad y de ocupación iguales con unas condiciones laborales (de acceso y permanencia en el mercado laboral) y salariales también equivalentes.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*: ausencia de toda barrera sexista[23] para la participación económica, política y social.

***Mainstreming* o Transversalidad de género:** integración sistemática de las situaciones, prioridades y necesidades de las mujeres y hombres, respectivamente, en todas las políticas y actividades, con vistas a promover la igualdad entre ambos géneros.

Patriarcado: gobierno de los padres. Históricamente el término ha sido utilizado para designar un tipo de organización social en el que la autoridad la ejerce el varón jefe de familia, dueño del patrimonio, del que formaban parte los hijos y las hijas, la esposa, los esclavos y esclavas y los bienes.

Paridad: presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la sociedad, sin que haya ningún privilegio o ninguna discriminación. Este equilibrio consiste en que ninguno de los dos sexos sea representado por más del 60% ni por menos del 40%.

Perspectiva de género: tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

Poder por: *toma de conciencia* sobre la subordinación y el aumento de la confianza en uno/a mismo/a (“poder propio”).

Poder con: *organización autónoma* para decidir sobre las propias vidas y sobre el desarrollo que desean.

Poder para: *movilización* para identificar los intereses y transformar las relaciones, estructuras e instituciones que limitan y que perpetúan la subordinación.

Sororidad[24]: viene del latín soror=hermana. Se traduce por hermandad, confianza, fidelidad, apoyo y reconocimiento entre mujeres para construir un mundo diferente y mejor. Sororidad/ soridad/ sisterhood: pacto político de género entre mujeres que se reconocen como interlocutoras. No hay jerarquía, sino un reconocimiento de la autoridad de cada una. Está basado en el principio

---

* 100 Palabras para la igualdad ”Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres”. Comisión Europea.
23 Sexismo: discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior al otro.
24 Lagarde, M. (1996): “Género y feminismo, desarrollo y democracia”. Madrid: Editorial horas y Horas. 244.

de la equivalencia humana, igual valor entre todas las personas porque si tu valor es disminuido por efecto de género, también es disminuido el género en sí. Al jerarquizar u obstaculizar a alguien, perdemos todas y todos.

Suelo pegajoso: concentración de las mujeres en los escalones más bajos de una ocupación dada, y el hecho de que los sectores feminizados tienden a presentar las peores condiciones laborales.

Techo de cristal: término con el que se define como una especie de barrera invisible que impide a las mujeres llegar a ocupar los puestos de toma de decisiones.

Bloque 6. Mujeres y poder



MATILDE PÉREZ MOLLÀ- **1ª Alcaldesa** en España (Quatretondeta-Alicante)



CARMEN ASCASO CIRIA- **Subdirectora** del Instituto de Recursos naturales del Consejo Superior de Investigaciones Científicas –CSIC- (actualmente dirige el servicio de Microscopia y el grupo de investigación de Ecología Microbiana)



LUCREZIA BORI (Lucrecia Borja González de Riancho)- Soprano valenciana y **1ª mujer miembra de la directiva** del Metropolitan Opera House de New York



MARGARITA SALAS FALGUERAS- Miembra de la Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, de la Real Academia Española de la Lengua, de la Academia Europea de Ciencias y Artes, de la American Academy of Microbiology, de la American Academy of Arts and Sciences y presidenta de la Fundación Severo Ochoa. **Primera mujer española** miembra de la Academia Nacional de Ciencias de Estados Unidos.



TERESA COMPTE I MASSACHS –Fiscal jefe del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya



MÒNICA TERRIBAS I SALA –Directora de la Televisió de CATALUNYA



ANNA VEIGA I LLUCH- Directora del Banco de Líneas celulares del Centro de Medicina Regenerativa de Barcelona



AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ – Presidenta de IBM en España y Portugal



NOELIA FERNÁNDEZ ARROYO- Directora General de productos y servicios de Yahoo España



ISABEL AGUILERA NAVARRO- Directiva y Consejera de Empresas (SOFT, COMPAQ, OLIVETTI, HEWELETT-PACKARD, AIRTEL, NH HOTELES, DELL COMPUTER CORPORATION, GOOGLE ESPAÑA y GENERAL ELECTRIC)



CAROLINA CUBILLO BONILLA - Directora del programa "Callejeros" de Cuatro Televisión



LAURA ESPINAR SÁNCHEZ - Directora del diario "Lanza" de Ciudad Real



ÁNGELA NIETO TODELANO - Bióloga molecular y **directora** de la Unidad de Neurobiología del Desarrollo del Instituto de Neurociencias CSIC



ISABEL MARTÍNEZ GARCÍA - Presidenta de la Organización Profesional de Inspectores de Hacienda del Estado



ISABEL COIXET CASTILLO - Licenciada en Publicidad por la Universidad de Barcelona. **Directora** de cine. Ganadora del premio Goya a la mejor dirección (2005)

Sigue confeccionando la lista ...

Bloque 7. Reflexiones finales: evaluación

AUTOEVALUACIÓN

ALUMNA/O:..

Antes de contestar a las preguntas es conveniente que:

1. Leas detenidamente cada uno de los enunciados.
2. Elijas una sola respuesta en cada apartado. Si tienes alguna duda en la elección de la respuesta, escoge aquella que más se acerque a tu opinión.
3. No dejes ningún ítem sin contestar. Este es un requisito importante para que podamos valorar el cuestionario.
4. Es importante que definas lo mejor posible tu acuerdo o desacuerdo.
5. Marca con una X la respuesta elegida en el recuadro correspondiente.

	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	EN TOTAL DESACUERDO
1. El poder debe ser ejercido igual por hombres que por mujeres.					
2. Un anuncio en que el hombre ocupa un cargo directivo y la mujer es secretaria indica sexismo.					
3. Las mujeres están presentes en puestos de responsabilidad de forma igualitaria según sus méritos.					
4. El sistema de cuotas para la elaboración de las listas electorales de un partido es necesaria.					
5. El número de hombres y mujeres que, a lo largo de la historia, han ostentado el poder es aproximadamente igual.					
6. Actualmente las mujeres acceden a los puestos directivos con igual facilidad que los hombres.					
7. Es lógico que sólo el 10% de mujeres gane más que sus parejas.					
8. La obtención del sufragio universal ha sido decisivo para que las mujeres participen en la toma de decisiones.					

	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	EN TOTAL DESACUERDO
9. Las diferencias biológicas no deben ser motivo de desigualdad social.					
10. En España las mujeres han alcanzado el poder político porque tenemos un gobierno paritario.					
11. La Ley Orgánica Igualdad 3/2007 persigue hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.					
12. Las mujeres son peores juezas que los hombres.					
13. *El poder con* representa una decisión compartida.					
14. La dirección de tu centro de estudios puede ser ejercida igual por hombres que por mujeres.					
15. La presidenta del Gobierno alemán ejerce igual el cargo que el presidente del Gobierno francés.					
16. Hay muchas universitarias, pero pocas consiguen cargos de responsabilidad.					
17. Debo ser capaz de denunciar que las mujeres no ocupen cargos de importancia en las empresas.					
18. Todas mis compañeras y compañeros hemos de tener las mismas oportunidades.					
19. El evitar que las mujeres tengan poder genera violencia de género.					
20. Alcanzar la igualdad efectiva de hombres y mujeres debe ser un objetivo de toda la sociedad.					

EVALUACIÓN GRUPAL

IDEAS PARA EL DEBATE

1. ¿Cuál de las actividades de enseñanza aprendizaje os ha parecido más interesante? ¿Por qué?
2. De los siguientes temas tratados:
   - Sistema sexo/género
   - Estereotipos y roles
   - Tipos de poder
   - Las mujeres y la toma de decisiones
   - Mujeres y poder en la historia
   - Legislación
   - Términos clave

   ¿Cuál os ha resultado más desconocido?
3. Tras el estudio de esta unidad didáctica: ¿valoráis por igual las opiniones de hombres y mujeres? ¿Pensáis que el ejercicio del poder es intrínsecamente violento? ¿Por qué?
4. ¿Conocíais la existencia del denominado "techo de cristal"? ¿Qué opinión os merece? ¿Por qué es tan difícil el acceso a la toma de decisiones por parte de las mujeres? ¿Lo consideráis justo?
5. ¿Pensáis que es necesaria la discriminación positiva, el empoderamiento....? ¿Estáis de acuerdo o en desacuerdo con este tipo de medidas?
6. ¿Habéis cambiado vuestra actitud en lo que respecta al ejercicio del poder? ¿Creéis que se debería potenciar la representación femenina en los puestos de dirección creando un ambiente propicio a la colaboración entre sexos?

Bibliografía

- Amorós, J.A. y otros (2007): "Discriminación por razón de género, acciones positivas y políticas de la Unión Europea". Actualizaciones para Teoría general del derecho y derecho constitucional, para acceso a las carreras Judicial y Fiscal.
- Asociación Española de Mujeres Empresarias de Madrid (2005): "Estudio sobre las causas de la escasa representación de las mujeres empresarias en determinados sectores y segmentos del tejido empresarial de la Comunidad de Madrid". Madrid.
- Castaño, C. et altres (2009): "Mujeres con poder empresarial en España". Serie Estudios 108. Ed: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad) Madrid.
- Cóppulo, S. (2010): "Dones de primera. 47 vides excepcionals". Ed: Ara Llibres.
- Durán, M. A. (dir) (1988): "De puertas adentro". Instituto de la Mujer. Serie Estudios, N 12. Madrid.
- El País Semanal (2009): "Los cien del año". *Nº1733.*
- García, E. (2003): "El modo de dirigir de las mujeres". Ponencia Seminario Internacional Mimeografiado. FEMEVAL. Valencia (España).
- Instituto de la Mujer (2009): "Mujeres y Hombres". MTAS
- Lagarde, M. (1996): "Género y Feminismo, Desarrollo y Democracia". Madrid: Editorial horas y Horas.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres BOE nº 71 de 23/3/2007.
- Lombardo, E. (2003): "El *Mainstreaming* de Género en la Unión Europea". Aequalitas, Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, vol. 10-15, Mayo- Diciembre 2003, pp.6-11. Universidad Complutense de Madrid.
- Martínez, L. y Escapa, R. (2007): "Guía de formación para la participación social y política de las mujeres".

- Martínez, L. y Escapa, R. (2007): “Recetas de mujeres para la práctica política”. Fundación Jaime Vera. Madrid.
- Martínez, L. y Escapa, R. (2009): “Cómo compartir la vida en igualdad”. Guía práctica para chicas y chicos.
- Monereo, C. (2006): “Reflexiones críticas sobre igualdad de género”, a raíz del proyecto de ley orgánica para la igualdad entre mujeres y hombres aprobada el 21 de diciembre de 2006.
- Montaño, M. (2010): “Las mujeres y sus derechos. ¿Mérito o cuota?” El País.
- Rowlands, Jo. (1997): “Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: un modelo para el Desarrollo”. En Magdalena León (comp.). Poder y empoderamiento de las mujeres. TM Editores, Colombia, p. 213-245.
- Sarrió, M., Ramos, A., Candela, C. y Barberá, E. (2002): “El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres”. Revista de Psicología Social, Vol. 17, Nº 2., pp. 167-182.
- Sau, V. (2001): Diccionario ideológico feminista. (Volumen I, II). Editorial Icaria, Barcelona.
- Utrilla, R. (2007): “Mujer, igualdad y participación en la vida pública”. Servicio de Inspección.
- V.V.A.A. Breve diccionario coeducativo (2008). Col. Materiales de Apoyo a la acción educativa. Ed. Conserjería de Educación y Ciencia. Principado de Asturias.

Webgrafía

- **Abcblogs:** http://abcblogs.abc.es/europaenelbolsillo/2009/10/26/mujeres-y-poder
- **Asociación de Mujeres Juristas Themis** (2007): “Las Mujeres y la toma de decisión”. *Informe diciembre 2007.* Disponible en: http://www.mujeresjuristasthemisorg/container.php?seccion=tresa.
- **Ayuntamiento de Portugalete.** Área de Bienestar Social. Glosario de Términos: http://www.portuigualdad.info/glosario-es
- **Cimanoticias:** http://www.cimacnoticias.com/site/08091801-Mujeres-reclaman-eq.34854.0.htm
- **Ciudad de Mujeres:** Vocabulario Violeta. http://www.ciudaddemujeres.com
- **CSIC:** http://digital.csic.es/bitstream/10261/9700/1/LAS%20MUJERES%20EN%20LA%20HISTORIA%20DE%20LA%20CIENCIA.pdf
- Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo: http://dicc.hegoa.efaber.net/listar/mostrar/108
- **Federación de mujeres progresistas:** http://www.fmujeresprogresistas.org/poder1.htm
- **Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor):** http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/cue_gen/muj_dire.htm
- **Ministerio de Igualdad:** http://www.inmujer.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005600670&pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Generico
- **Parlamento Europeo**: 100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. http://www.europarl.europa.eu
- **Tendencias 21**: revista electrónica de ciencia, tecnología, sociedad y cultura. http://www.tendencias21.net/Las-empresas-dirigidas-por-mujeres-tienen-mejores-resultados-economicos_a2377.html

Anexos: enlaces páginas webs

1) http://www.levante-emv.com/comunitat-valenciana/2009/11/17/cinco-rectores-sacan-pecho-culpan-administracion-empresas-id-riqueza/652177.html

Los cinco rectores sacan pecho y culpan a la Administración y a las empresas de que su I+D no dé riqueza.

Los responsables de las universidades públicas valencianas destacan que todas ellas figuren entre las 15 españolas con mayor producción científica.



Toledo, Jiménez, Rodríguez, Tomàs, el organizador Francisco Oltra, y Julià, ayer en Valencia.

PACO CERDÀ. VALENCIA. Los cinco rectores de las universidades públicas valencianas se reunían ayer para analizar un reto: cómo transformar la investigación en riqueza productiva. Es decir: cómo convertir el conocimiento en dinero y puestos de trabajo para salir de la crisis. Y si sus opiniones tuvieran que traducirse al lenguaje académico, las universidades valencianas rozarían el sobresaliente, mientras que las administraciones públicas y las empresas merecerían un suspenso en este proceso a tres bandas. Ésa es, al menos, la visión que los cinco magníficos trasladaron ayer en una mesa redonda organizada en Valencia por la Reial Societat Econòmica d'Amics del País. El más claro fue el rector de la Universitat de València, Francisco Tomàs. Según dijo, "la transferencia de conocimiento al tejido productivo y su impacto sobre la economía es un debate político y no académico". Y en un intento didáctico, añadió: "Para poder hacer una transferencia hace falta una fuente y un receptor". "La fuente está", aseguró, porque las cinco universidades públicas valencianas figuran entre las 15 universidades españolas con una producción científica de mayor impacto internacional. "Ahora hemos de hablar del vehículo transmisor y el receptor", señaló Tomàs, en clara alusión crítica a las administraciones y a las empresas. Sobre las universidades valencianas declaró que se hallan en una "situación brillante". En semejante diagnóstico coincidió Juan Julià, rector de la Universidad Politécnica de Valencia. Primero lanzó dos dardos a los gobiernos autonómico y central por su inversión en las universidades. "Si cada vez que un político habla de I+D+I pusiera un euro, tendríamos una política de investigación milmillonaria", dijo Julià, antes de recalcar que "no podemos pedir a un equipo con un presupuesto de segunda división que juegue en primera y además esté en puestos de Champions League. Eso es creer en los milagros". Pese a todo, Julià presumió -con datos en la mano- de tener cinco universidades "mucho mejor posicionadas de lo que corresponde a nuestro peso". Pero existe un talón de aquiles: "la débil relación" entre las universidades valencianas y el tejido productivo. "Las pymes valencianas no vienen a las universidades en la medida en que querríamos", lamentó Julià. El rector de la Jaume I de Castelló, Francisco Toledo, profundizó en los eslabones ausentes en la cadena. "El porcentaje investigador en las empresas es muy inferior al de otros países", como Estados Unidos, Japón o Alemania. Ése es el déficit que lastra la iniciativa de poner en valor el I+D+I de las universidades, porque parece que

no es consustancial a las empresas", destacó Toledo. "Damos por asumida la función de las universidades en la apuesta por el I+D+I, pero no son las únicas que deben hacerlo", agregó.

Sólo Cataluña por delante

El rector de la Universidad de Alicante, Ignacio Jiménez, destacó que sólo las universidades catalanas superan a las valencianas, y acusó a las administraciones de tener una política contradictoria. "Quieren una economía basada en el conocimiento y no ponen los recursos suficientes", afirmó. Por su parte, el rector de la Miguel Hernández de Elx, Jesús Rodríguez, reclamó "medidas para que el conocimiento que producen las universidades se transforme en productos que se puedan fabricar y comercializar". Es decir: que de la torre de marfil mane riqueza. "Situación insostenible" por impago del Consell Era inevitable. La reunión de los cinco rectores valencianos derivó a una protesta conjunta por el retraso del Consell en la transferencia del dinero que les deben. "La situación es insostenible", afirmó Tomàs. "Estamos muy preocupados", secundó Julià. Y con un calificativo u otro, los otros tres rectores reclamaron el dinero para poder pagar las nóminas de sus empleados sin tener que recurrir a más préstamos, que generan deuda e intereses. El presidente de turno de la Conferencia de Rectores de las Universidades Valencianas, Jesús Rodríguez, respondió que no hay novedades al respecto. Espera reunirse pronto con los consellers de Hacienda y Educación y que el dinero llegue en noviembre.

2) http://www.mujeresenred.net/spip.php?article927



Drew Gilpin será la primera presidenta de Harvard

La Universidad de Harvard ha elegido a Drew Gilpin Faust presidenta de la institución, lo que convierte a la historiadora de 59 años en la primera mujer en dirigir el prestigioso centro académico desde su fundación en 1636.

"Drew Gilpin Faust, una eminente historiadora y destacada líder académica (...) se convertirá en la presidenta número 28 de la Universidad de Harvard a partir del 1 de julio", señaló la institución en un comunicado difundido en su página web.

La noticia de que Faust sustituirá al actual presidente, Lawrence Summers, llega dos años después de que éste desatase una auténtica tormenta al sugerir que las "diferencias innatas" entre ambos sexos ayudarían a explicar por qué menos mujeres que hombres aparecen en los primeros puestos de las listas de matemáticas y ciencias de las universidades.

Faust pasó a encabezar la lista de favoritos en las últimas semanas, sobre todo después de que el Premio Nobel y bioquímico Thomas Cech tomase la inusual decisión de anunciar que se había retirado de la competición. Faust fue profesora de Historia y Estudios sobre las Mujeres en la Universidad de Pensilvania y es autora de cinco libros.

En la actualidad es decana del Instituto Radcliffe de Estudios Avanzados, la más pequeña de las Facultades de Harvard, que dedica gran parte de sus investigaciones a temas sobre las mujeres, la sociedad y estudios de género.

Con el nombramiento de Faust cuatro de las ocho principales universidades del país, conocidas como Ivy League Schools, tienen ya al frente a una mujer.

El diario ’The New York Times’ señalaba en su edición del sábado que algunos profesores de Harvard, y en particular las mujeres, esperaban eufóricos la decisión, que algunos medios adelantaron en exclusiva el viernes.

“Harvard ha esperado mucho, desde 1636”, declaró al ’Times’ Patricia Albjerg Graham, una profesora emérita de Historia de la Educación, quien recordó que cuando realizaba un curso de postdoctorado en Harvard en 1972 las mujeres tenían acceso limitado a ciertas partes de las instalaciones de la universidad.

Por su parte Mary Water, la presidenta en funciones del departamento de Sociología de Harvard, dijo: “Ha sido un lugar solitario para las mujeres, muy solitario”.

Fuente: El Mundo

http://www.mujeresenred.net/spip.php?article825



Por primera vez una mujer asume el cargo en EEUU

Una feminista, Nancy Pelosi, Presidenta de la Cámara Baja del Senado.

Transcribimos aquí una pequeña crónica de la agencia CIMAC y la crónica que ha publicado Enrique Rubio de la Agencia EFE... Podrá quedar en los anales de la historia para el análisis de cómo los medios de comunicación tratan a las mujeres que logran asumir posiciones de poder.

Pelosi será la primera mujer en la historia del país que presidirá la Cámara Baja. Y, como líder, o “speaker”, de la Cámara, tal y como estipula la Constitución será la segunda en la línea de sucesión presidencial, por detrás sólo del vicepresidente Dick Cheney.

Por Leticia Puente Beresford/corresponsal de CIMAC

Por primera vez en la historia de Estados Unidos, una mujer que se autodenomina “feminista”, Nancy Pelosi, ocupará el cargo de vocera de la Casa Blanca, tercer puesto en importancia después del presidente y el vicepresidente, gracias al triunfo demócrata.

Todos los medios de comunicación mencionan el nombramiento, que ya se anunciaba, pero se hizo oficial ayer. El beneplácito de las mujeres es más latente aún: en las páginas de Internet de Ms. Magazine y Feminist Mayority Foundation la destacan. Incluso dan a conocer que la presencia de las mujeres en el Congreso es de 76 hasta el momento y 14 en el Senado.

Desde 1992, “Año de la mujer”, lograron un incremento en la presencia femenina de 32 a 54 espacios, y ayer en el proceso electoral alcanzaron más lugares y su presencia es fundamental.

Pelosi, nacida en San Francisco y madre de cinco hijos, inició su carrera en el Distrito 8 de San Francisco, California en 1987. Postula una nueva dirección para América, el avance de los derechos ciudadanos, una nación segura y de estabilidad económica, con acceso a la salud y un retiro digno de la clase trabajadora. En suma, un país de familias prósperas, seguras y de comunidades vibrantes.

La nueva presidenta del Senado, casada con Paul Pelosi, proviene de una familia de servicio público. Su carrera política es ampliamente reconocida en el Partido Demócrata, donde ya fue líder de la bancada en 2002.

Por otra parte, los demócratas sólo

esperan el resultado del proceso electoral para senadores, para confirmar si se llevaron el carro completo. En la casa Blanca ya llevan la batuta, sólo resta esperar los resultados en el transcurso del día.

La crónica de la Agencia Española EFE puede convertirse en todo un ejemplo para el análisis que los medios de comunicación hacen de las mujeres que llegan a posiciones de poder. (Comentario de Mujeres en Red)

Una fiera política

Enrique Rubio - EFE

La que será nueva presidenta de la Cámara se lo ha ganado a pulso, es una fiera política temida y admirada a partes iguales que impone una disciplina férrea entre los suyos con la más cariñosa de las sonrisas.

Es más que probable que Pelosi, de 66 años, llevase escrito su destino en los genes.

Criada en una familia de larga tradición política, el padre de Pelosi fue alcalde de Baltimore (Maryland) y su madre, una activa feminista que se dedicó en cuerpo y alma a su familia.

Cuando Pelosi tenía sólo siete años, aprendió a atender las llamadas de teléfono que se recibían en su casa y a explicar a la gente cómo conseguir una cama de hospital o adónde llamar para abrir un negocio.

Profundamente identificada con los postulados demócratas -"no tenemos nada de lo que avergonzarnos", dice- la legisladora no dio el salto a la política activa hasta los 47 años, cuando el más joven de sus cinco hijos acabó la educación secundaria.

"Madre, haz tu vida", le respondieron a Pelosi sus hijos cuando les consultó sobre la conveniencia o no de dedicarse a la política a tiempo completo.

Escalando posiciones

Y su vida a partir de entonces fue escalar posiciones dentro de su partido, en el que es vista como una mujer de profundas convicciones, moral inquebrantable y, sobre todo, de armas tomar.

En 1987, fue elegida congresista por el distrito de San Francisco (California), adonde se trasladó después de casarse, y desde entonces no ha dejado escapar un escaño con el que los demócratas cuentan de antemano antes de cualquier elección.

Quince años después, tras el descalabro electoral demócrata en las legislativas, el veterano político Dick Gephardt se retiró como líder de la minoría en la Cámara Baja y cedió el paso a Pelosi, que obtuvo un amplio respaldo por parte de sus correligionarios pero no exento de cierta polémica.

Viraje a la izquierda

El desembarco de Pelosi al frente de la nave demócrata fue interpretado como un viraje hacia el ala izquierda del partido, que pretendía acabar con la docilidad que desde los atentados del 11 de septiembre del 2001 en EU había mostrado hacia el presidente George W. Bush.

Desde su nuevo cargo, la batalladora congresista ha impuesto la consigna del "prietas las filas" en un partido que se percibe por el público como muy dividido en asuntos claves como la guerra de Irak o la inmigración.

Con una sonrisa perenne en su cara -que algunos críticos achacan a sus múltiples cirugías estéticas más que a su buen carácter-, a Pelosi no le han dolido prendas para enfrentarse con los legisladores demócratas más díscolos y reconvenirles para lavar los trapos sucios en privado.

Un antiguo colaborador suyo explicó a Efe que, dentro del entorno político, en el que abunda la cháchara y las conversaciones vacías, Pelosi

es conocida por ir directamente al grano cuando se dirige a su interlocutor.

Generosidad

En su carrera política y en su palpable generosidad -es la primera en mandar flores a sus compañeros cuando sus cónyuges enferman- ha tenido mucho que ver su marido, Paul Pelosi, un rico inversor que ha puesto su fortuna al servicio de las aspiraciones de su mujer.

No en vano, ella ha bromeado en más de una ocasión sobre la solvencia económica de su marido tras una buena comilona con la frase “doy gracias al cielo por Paul Pelosi”.

La fortuna de la familia se calcula en unos 25 millones de dólares, que provienen en su mayor parte de los negocios inmobiliarios del matrimonio y que a buen seguro la ayudarán en su objetivo de convertirse en la próxima presidenta de la Cámara Baja, uno de sus sueños confesos desde que entró en el Capitolio.

Desde su nuevo puesto, Pelosi podrá dedicarse a sus ocupaciones favoritas: criticar con fiereza a Bush, imponer orden entre los parlamentarios y articular una agenda claramente demócrata.

Y cerrar el día, como hace siempre aunque su peso no lo denote, con una buena ración de chocolate antes de irse a la cama.

3) http://universidades.universia.es/rectores/ (2009)

Rectoras y rectores de las Universidades Españolas

	Universitat Abat Oliba CEU D. Carlos Pérez del Valle
	Universidad de Alcalá D. Virgilio Zapatero Gómez
	Universidad de Almería D. Pedro Molina García
	Universitat Autònoma de Barcelona D. Ana Ripoll Aracil
	Universitat de Barcelona D. Dídac Ramírez i Sarrió
	Universidad de Cádiz D. Diego Sales Márquez
	Universidad de Cantabria D. Federico Gutiérrez-Solana Salcedo
	Universidad Carlos III de Madrid D. Daniel Peña Sánchez de Rivera
	Universidad Católica de Ávila Dña. María del Rosario Sáez Yuguero
	Universitat Católica de València Sant Vicent Mártir D. José Alfredo Peris Cancio

Universitat d´Alacant

D. Ignacio Jiménez Raneda

Universidad Alfonso X el Sabio

D. José Domínguez de Posada

Universidad Antonio de Nebrija

Dª. Pilar Vélez Melón (e.f.)

Universidad Autónoma de Madrid

D. José María Sanz Martínez

Universidad de Burgos

D. Alfonso Murillo Villar

Universidad Camilo José Cela

D. Rafael Cortés Elvira

Universidad Cardenal Herrera-CEU

D. José Alberto Parejo Gámir

Universidad de Castilla-La Mancha

D. Ernesto Martínez Ataz

Universidad Católica San Antonio de Murcia

Dª. Josefina García Lozano

Universidad Complutense de Madrid

D. Carlos Berzosa Alonso-Martínez

Universidad de Córdoba

D. José Manuel Roldán Nogueras

Universidad de Deusto

D. Jaime Oraá Oraá

Universidad Europea Miguel de Cervantes

D. Martín José Fernández Antolín

Universidad de Extremadura

D. Juan Francisco Duque Carrillo

Universitat de Girona

Dª. Anna Mª Geli de Ciurana

Universidad de Huelva

D. Francisco José Martínez López

Universidad Internacional de Andalucía

D. Juan Manuel Suárez Japón

Universidad Internacional Menéndez Pelayo

D. Salvador Ordóñez Delgado

Universitat Jaume I

D. Francisco Toledo Lobo

Universidad de La Rioja

D. José Mª Martínez de Pisón

Universidade da Coruña

D. José María Barja Pérez

Universidad Europea de Madrid

Dª. Águeda Benito Capa

Euskal Herriko Unibertsitatea/ Universidad del País Vasco

D. Iñaki Goirizelaia Ordorika

Universidad Francisco de Vitoria

D. Daniel Sada Castaño

Universidad de Granada

D. Francisco González Lodeiro

Universitat de les Illes Balears

Dª. Montserrat Casas Ametller

Universitat Internacional de Catalunya

D. Josep Argemí Renom

Universidad de Jaén

D. Manuel Parras Rosa

Universidad de La Laguna

D. Eduardo Doménech Martínez

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

D. José Regidor García

Universidad de León

D. José Ángel Hermida Alonso

Universidad de Málaga

Dª. Adelaida de la Calle Martín

Mondragon Unibertsitatea

D. Iosu Zabala Iturralde

Universidad de Navarra

D. Ángel José Gómez Montoro

Universidad de Oviedo

D. Vicente Gotor Santamaría

Universidad Politécnica de Cartagena

D. Félix Faura Mateu

Universidad Politécnica de Madrid

D. Javier Uceda Antolín

Universitat Pompeu Fabra

D. Josep Joan Moreso Mateos

Universidad Pontificia de Salamanca

D. Marceliano Arranz Rodrigo

Universitat Ramón LLull

Dª.Esther Giménez-Salinas i Colomer

Universitat Rovira i Virgili

D. Francesc Xavier Grau

Universitat de Lleida
D. Joan Viñas Salas

Universitat Miguel Hernández d´Elx
D. Jesús Rodríguez Marín

Universidad de Murcia
D. José Antonio Cobacho Gómez

Universitat Oberta de Catalunya
Dª. Imma Tubella i Casdevall

Universidad Pablo de Olavide
D. Juan Jiménez Martínez

Universitat Politécnica de Catalunya
D. Antoni Giró Roca

Universidad Politècnica de València
D. Juan Francisco Julià Igual

Universidad Pontificia Comillas
D. José Ramón Busto Sáiz

Universidad Pública de Navarra
D. Julio Lafuente López

Universidad Rey Juan Carlos
D.Pedro González-Trevijano Sánchez

IE Universidad
D. Santiago Íñiguez de Onzoño

Universidad de Salamanca
D. Daniel Hernández Ruipérez

Universidad San Pablo CEU
D. Rafael Sánchez Saus

Universidad de Sevilla
D. Joaquín Luque Rodríguez

Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)
D. Luis Enrique de la Villa Gil

Universidad de Valladolid
D. Evaristo Abril Domingo

Universidade de Vigo
D. Alberto Gago Rodríguez

Universidad San Jorge
D. Carlos Pérez Caseiras

Universidade de Santiago de Compostela
D. Senén Barro Ameneiro

U.N.E.D
D. Juan A. Gimeno Ullastres

Universitat de Valéncia
D. Francisco Tomás Vert

Universitat de Vic
Dª. Assumpta Fargas i Riera



4) **http://nobelprize.org/nobel_prizes/lists/women.html**

Women Nobel Laureates

The Nobel Prize and Prize in Economic Sciences have been awarded to women 41 times between 1901 and 2009. Only one woman, Marie Curie, has been honoured twice, with the 1903 Nobel Prize in Physics and the 1911 Nobel Prize in Chemistry. This means that 40 women in total have been awarded the Nobel Prize between 1901 and 2009.

Physics

1903 - Marie Curie

1963 - Maria Goeppert-Mayer

Chemistry

1911 - Marie Curie

1935 - Irène Joliot-Curie

1964 - Dorothy Crowfoot Hodgkin

2009 - Ada E. Yonath

Physiology or Medicine

1947 - Gerty Cori

1977 - Rosalyn Yalow

1983 - Barbara McClintock

1986 - Rita Levi-Montalcini

1988 - Gertrude B. Elion

1995 - Christiane Nüsslein-Volhard

2004 - Linda B. Buck

2008 - Françoise Barré-Sinoussi

2009 - Elizabeth H. Blackburn

2009 - Carol W. Greider

Literature

1909 - Selma Lagerlöf

1926 - Grazia Deledda

1928 - Sigrid Undset

1938 - Pearl Buck

1945 - Gabriela Mistral

1966 - Nelly Sachs

1991 - Nadine Gordimer

1993 - Toni Morrison

1996 - Wislawa Szymborska

2004 - Elfriede Jelinek

2007 - Doris Lessing

2009 - Herta Müller

Peace

1905 - Bertha von Suttner

1931 - Jane Addams

1946 - Emily Greene Balch

1976 - Betty Williams

1976 - Mairead Corrigan

1979 - Mother Teresa

1982 - Alva Myrdal

1991 - Aung San Suu Kyi

1992 - Rigoberta Menchú Tum

1997 - Jody Williams

2003 - Shirin Ebadi

2004 - Wangari Maathai

Economic Sciences

2009 - Elinor Ostrom

Autoras:

Mª Carmen Bel Pallarés
Isabel Benavent Ferrando
Mª Luisa Cardona Gerada
Begoña Esteller Cardona
Mar Estepa Calavia
Balbina Milián Ortí
Mª Dolores Miralles Esteller
Lola Monfort Badenes
Katia Torrent Fuertes
Rosana Vizcarro Resurrección

Coordinación:

Mª José Ortí Porcar

Supervisión:

Maite Sarrió Catalá

UNIVERSITAT JAUME·I
AJUNTAMENT DE VINARÒS
FUNDACIÓ CAIXA VINARÒS
GIAT VIOLENCIA
FUNDACIÓN isonomía PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES